

---

03/2012

**Mitteilungen  
Amtsblatt der BTU Cottbus**

17.01.2012

---

**I n h a l t**

	Seite
1. Frauenförderplan für die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung der BTU Cottbus vom 30. November 2011	2
2. Frauenförderplan für die Fakultät Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen der BTU Cottbus vom 30. November 2011	17
3. Frauenförderplan für die Fakultät Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik der BTU Cottbus vom 30. November 2011	36

# Frauenförderplan für die Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung der BTU Cottbus

**vom 30. November 2011**

Der Dekan der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (Fakultät 2) hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät Architektur, Bauingenieurwesen und Stadtplanung folgenden Frauenförderplan für die Fakultät 2 aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

## Inhalt

1.	Präambel .....	3
2.	Geltungsbereich .....	3
3.	Ziele des Frauenförderplanes .....	3
4.	Bestandsaufnahme .....	3
4.1	Studierende .....	3
4.2	Absolventinnen und Absolventen .....	4
4.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	4
4.4	Promotionen .....	4
4.5	Habilitationen .....	4
4.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	4
4.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	4
4.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	4
4.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	5
5.	Zielvorgaben .....	5
5.1	Studierende .....	5
5.2	Absolventinnen und Absolventen .....	5
5.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	5
5.4	Promotionen .....	5
5.5	Habilitationen .....	6
5.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	6

5.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	6
5.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	6
5.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	6
6.	Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 2 .....	6
6.1	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen .....	6
6.2	Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich .....	6
6.3	Förderung von Studentinnen .....	7
6.4	Förderung von Wissenschaftlerinnen .....	7
6.5	Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen* .....	7
7.	Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte .....	7
8.	Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung .....	7
9.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung .....	8
10.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere .....	8
11.	Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates .....	9
12.	Mobbing, Diskriminierung .....	9
13.	Geschlechtergerechter Sprachgebrauch .....	9
14.	Haushalts- und Verteilungsvorbehalt .....	9
15.	Veröffentlichung und Geltungsdauer .....	9
	Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 2 .....	10
	Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 2 (Personen) .....	12
	Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 2 (Vollzeitäquivalente) .....	14

Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 2 (Personen) ..16	
Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 2 (Vollzeit-äquivalente) .....17	

## 1. Präambel

<sup>1</sup>Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

<sup>2</sup>Der Frauenförderplan für die Fakultät 2 legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

## 2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte Fakultät 2:

- Dekanat,
- Grundlagen des Planens und Bauens,
- Architektur,
- Bauingenieurwesen,
- Städtebau,
- Geschichte und Theorie,
- Forschungs- und Materialprüfanstalt (FMPA).

## 3. Ziele des Frauenförderplanes

<sup>1</sup>Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht darin, den Frauenanteil in allen Status-, Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen in der Fakultät 2 durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden.

<sup>2</sup>Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. <sup>3</sup>Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der Fakultät 2 sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen. <sup>4</sup>In die dienstlichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

## 4. Bestandsaufnahme

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifischen Statistiken zu den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, zu den hauptberuflich beschäftigten Promovierten, zu Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\*, zum akademischen Personal und zum Verwaltungs- und technischen Personal der Fakultät 2 sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

<sup>2</sup>Bei den Personalstellen wurden die auf die beschäftigten Personen bezogenen Angaben den jeweiligen Vollzeitäquivalenten gegenübergestellt. <sup>3</sup>In den Summierungen ergeben sich dabei kaum signifikante Unterschiede. <sup>4</sup>Deutlicher werden die Unterschiede hingegen in den Aufschlüsselungen auf die einzelnen Institute und Lehrstühle.

### 4.1 Studierende

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den Studierenden der Fakultät 2 insgesamt liegt bei 50,7 %. <sup>2</sup>Dabei ist allerdings ein deutliches Gefälle zwischen den einzelnen Studiengängen festzustellen.

<sup>3</sup>Den höchsten Frauenanteil gibt es im Studiengang „Architekturvermittlung“ (80,8 %), gefolgt von den Studiengängen „World Heritage Studies“ (70,0 %), Architektur (54,0 %) und „Bauen und Erhalten“ (53,9 %). <sup>4</sup>Mit 46,4 % nahezu ausgewogen ist der Frauenanteil im Studiengang „Stadt- und Regionalplanung“. <sup>5</sup>Prozentual die wenigsten Studentinnen sind in den Studiengängen „Structural Engineering“ (10,0 %), „Civil Engineering“ (16,7 %) und „Bauingenieurwesen“ (37,1 %) immatrikuliert, in denen der Frauenanteil traditionell eher gering ist.

## 4.2 Absolventinnen und Absolventen

Der prozentuale Anteil der Absolventinnen an allen Studierenden, die ihr Studium an der Fakultät 2 im Prüfungsjahr 2010 erfolgreich beendet haben, beträgt 61,0 % und liegt damit sogar noch über dem Frauenanteil bei den Studierenden.

## 4.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den studentischen Hilfskraftstellen – sowohl pro Kopf als auch in Vollzeitäquivalenten – mit 44,4 % bzw. 41,2 % ist relativ hoch, liegt aber unter dem Frauenanteil an den Studierenden der Fakultät 2 (50,7 %). Bei Stellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, liegt er bei 50,0 % bzw. 61,2 %, bei Drittmittelstellen bei 42,9 % bzw. 37,1 %.

<sup>2</sup>Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mit 28,6 % bzw. 24,3 % erheblich unter dem Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften, was allerdings aufgrund der geringen absoluten Zahlen (insgesamt 7 wissenschaftliche Hilfskräfte, davon 2 Frauen) nur bedingt aussagekräftig ist.

## 4.4 Promotionen

<sup>1</sup>In der Fakultät 2 haben seit Bestehen der BTU mit Stand vom Mai 2010 19 Frauen promoviert, was einem Frauenanteil von 26,8 % entspricht. <sup>2</sup>Bei den laufenden Promotionen ist der Frauenanteil mit Stand vom Juli 2010 überproportional hoch (57,1 %).

## 4.5 Habilitationen

<sup>1</sup>Seit Bestehen der BTU haben mit Stand vom Januar 2010 fünf Männer habilitiert, aber keine einzige Frau. <sup>2</sup>Dass es zu diesem Zeitpunkt auch keine laufenden Habilitationen von Frauen gab (eine laufende Habilitation von einem Mann), kann in keiner Weise befriedigen.

## 4.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

<sup>1</sup>Mit Stand von August 2010 waren 29 promovierte Männer und 13 promovierte Frauen hauptberuflich in der Fakultät 2 beschäftigt. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 31,0 %.

## 4.7 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\*

<sup>1</sup>Im August 2010 gab es insgesamt 38 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\* in der

Fakultät 2, davon waren 7 mit Frauen besetzt. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 18,3 %.

<sup>3</sup>Von diesen sieben Frauen sind 3 Universitätsprofessorinnen verbeamtet, zwei Frauen haben eine Professur im Angestelltenverhältnis, eine Frau hat eine Gastprofessur und eine Frau hat eine Professorenstellenvertretung.

<sup>4</sup>Positiv anzumerken ist, dass mit Ausnahme der Gastprofessorin die anderen sechs Professorinnen eine volle Stelle haben.

## 4.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Im August 2010 betrug der Frauenanteil im akademischen Mittelbau der Fakultät 2 insgesamt genau 50,0 %. <sup>2</sup>29,4 % der unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau waren mit Frauen besetzt. <sup>3</sup>Bei den befristeten akademischen Mittelbaustellen liegt der Frauenanteil mit 53,3 % wesentlich höher.

<sup>4</sup>Im Bauingenieurwesen gibt es im akademischen Mittelbau keine Frauen mit einer unbefristeten Stelle. <sup>5</sup>In der Architektur und im Städtebau gibt es sowohl für Frauen als auch für Männer keine unbefristeten Stellen. <sup>6</sup>In den Grundlagen des Planens und Bauens liegt der Frauenanteil bei 37,5 % und in der Geschichte und Theorie bei 28,6 %. <sup>7</sup>Da sich die 100 % Frauenanteil bei den unbefristeten Mittelbaustellen im Dekanat und in der Geschichte und Theorie auf jeweils nur eine einzige Person beziehen, sind diese Angaben nicht repräsentativ.

<sup>8</sup>An 7 von 10 Lehrstühlen der Fakultät 2 gibt es keine einzige akademische Mitarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. <sup>9</sup>Dabei sind nur die Lehrstühle berücksichtigt, an denen männliche akademische Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind.

<sup>10</sup>Der Frauenanteil bei den befristeten Mittelbaustellen fällt sehr unterschiedlich aus – 36,4 % im Bauingenieurwesen, 38,1 % in der Architektur. <sup>11</sup>Nahezu Parität gibt es bei den befristeten Mittelbaustellen im Städtebau (48,4 %) und überproportionale Frauenanteile in der Geschichte und Theorie (70,4 %) und bei den Grundlagen des Planens und Bauens (73,3 %).

#### 4.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungspersonals und des technischen Personals der Fakultät 2 sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt überproportional repräsentiert sind. <sup>2</sup>Im August 2010 beträgt der Frauenanteil insgesamt durchschnittlich 64,2 %. <sup>3</sup>In der Vergütung spiegelt sich dieser hohe Frauenanteil allerdings nicht in allen Strukturbereichen adäquat wider.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst ist lediglich eine Frau beschäftigt. <sup>5</sup>Der sich daraus ergebende Frauenanteil von 33,3 % ist allerdings nicht repräsentativ, weil er sich auf lediglich auf drei Personen bezieht.

<sup>6</sup>Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil insgesamt 19,0 %. <sup>7</sup>Dieser Durchschnittswert schlüsselt sich folgendermaßen auf: Grundlagen des Planens und Bauens 0 %, Städtebau 0 %, Geschichte und Theorie 0 %, Bauingenieurwesen 12,5 %, Institut für Energietechnik 14,3 %, Architektur 50,0 %, Forschungs- und Materialprüfanstalt 50,0 %. <sup>8</sup>Auch diese Zahlen sind zum größten Teil nur bedingt aussagekräftig, da sie sich überwiegend auf jeweils nur wenige Personen beziehen.

<sup>9</sup>Mit 83,9 % ist der durchschnittliche Frauenanteil im mittleren Dienst am höchsten, was darauf zurückzuführen ist, dass diese Vergütungsgruppen insbesondere für „frauentypische“ Tätigkeiten zur Anwendung kommen. <sup>10</sup>Diese überproportionalen Frauenanteile im mittleren Dienst zeigen sich in allen Strukturbereichen der Fakultät 2.

<sup>11</sup>Werden die Vollzeitäquivalente beim Verwaltungspersonal und beim technische Personal betrachtet, gibt es sowohl insgesamt als auch in den einzelnen Diensten kaum signifikante Unterschiede im Vergleich zu den auf die beschäftigten Personen bezogenen Zahlen, was die Schlussfolgerung zulässt, dass Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse von Frauen als Männern relativ ausgewogen sind.

#### 5. Zielvorgaben

<sup>1</sup>Die nachstehenden Zielvorgaben sollen in einem Zeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie erreicht werden.

<sup>2</sup>Wenn die Ziele nicht erreicht werden, ist dies zu begründen. <sup>3</sup>Dem Dekanat und der Gleich-

stellungsbeauftragten obliegt es, die eingeleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. neue, besser geeignete Maßnahmen zu implementieren.

#### 5.1 Studierende

<sup>1</sup>Einen paritätischen Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät 2 anzustreben, erscheint angesichts der Bestandsaufnahme wenig realistisch.

<sup>2</sup>Zielvorgabe ist, die hohen Frauenanteile in den Studiengängen „Architekturvermittlung“ (80,8 %), „World Heritage Studies“ (70,0 %), „Architektur“ (54,0 %) und „Bauen und Erhalten“ (53,9 %) zu halten bzw. nicht unter 50 % absinken zu lassen.

<sup>3</sup>Im Studiengang „Stadt- und Regionalplanung“ (46,4 %) soll Parität (50,0 %), im Studiengang „Bauingenieurwesen“ (37,1 %) eine Steigerung um 3 % erreicht werden.

<sup>4</sup>Der Frauenanteil in den Studiengängen „Structural Engineering“ (10,0 %) und „Civil Engineering“ (16,7 %) soll um jeweils 5 % gesteigert werden.

#### 5.2 Absolventinnen und Absolventen

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen (61,0 %) liegt um mehr als 10 % über dem Frauenanteil bei den Studierenden (50,7 %). <sup>2</sup>Dieser erfreulich hohe Anteil soll nicht unter 50 % absinken.

#### 5.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Da die erste und damit sehr wichtige universitäre Berufserfahrung als Hilfskraft beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich gemacht werden muss, sollen die Frauenanteile bei den studentischen Hilfskräften (44,4 %) und den wissenschaftlichen Hilfskräften (28,6 %) auf jeweils 50 % gesteigert werden.

<sup>2</sup>Das gilt insbesondere für die Hilfskräfte, die aus Drittmitteln finanziert werden (42,9 % bzw. 28,6 %).

#### 5.4 Promotionen

<sup>1</sup>Im kommenden Vierjahreszeitraum (vier Jahre nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie) soll der erfreulich hohe Frauenanteil bei den laufenden Promotionen gehalten werden bzw. nicht unter 50 % absinken. <sup>2</sup>Damit kann eine Steigerung des Frauenanteils an den abge-

schlossenen Promotionen (26,8 % mit Stand vom Mai 2010) erreicht werden.

### 5.5 Habilitationen

<sup>1</sup>Mit Stand vom Januar 2010 gibt es weder laufende noch abgeschlossene Habilitationen von Frauen. <sup>2</sup>Es ist anzustreben, dass mindestens eine Wissenschaftlerin habilitiert wird.

### 5.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den hauptberuflich beschäftigten Promovierten soll von derzeit 31,0 % (13 Frauen, 29 Männer) auf 40,0 % gesteigert werden. <sup>2</sup>Langfristig ist hier ein Frauenanteil von 50,0 % anzustreben.

### 5.7 Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer\*

<sup>1</sup>Der Frauenanteil an den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\* soll von derzeit 18,4 % auf mindestens 21 % gesteigert werden. <sup>2</sup>Dazu soll die Neuberufung von mindestens einer Professorin an einen Lehrstuhl der Fakultät 2 erfolgen.

### 5.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Die Zielvorgabe für den Frauenanteil beim akademischen Mittelbau ist, dass die derzeitige Parität (50,0 %) als Mittelwert für befristetes und unbefristetes Personal gehalten werden soll.

<sup>2</sup>Da die Beschäftigung von unbefristetem akademischem Personal kaum kalkulierbar ist, erfolgt hierfür keine explizite Vorgabe. <sup>3</sup>Dennoch sollen bei möglichen Abschlüssen von unbefristeten Arbeitsverträgen akademische Mitarbeiterinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorzug vor männlichen Kollegen bzw. Mitbewerbern bekommen.

### 5.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im gehobenen Dienst und im höheren Dienst ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Das betrifft die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (gehobener Dienst: Grundlagen des Planens und Bauens, Bauingenieurwesen, Städtebau, Ge-

schichte und Theorie; höherer Dienst: alle Bereiche außer Dekanat).

<sup>3</sup>Anzustreben ist ein Frauenanteil von mindestens 25 % im gehobenen Dienst insgesamt.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst ist im Falle der Nachbesetzung bzw. Neubesetzung der aktuell drei Stellen auf die ausgewogene Berücksichtigung geeigneter Bewerberinnen zu achten.

## 6. Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 2

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen in Bereichen der Fakultät 2, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist grundsätzlich verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen insbesondere bei Personalentscheidungen im gehobenen und höheren Dienst berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung gegenüber dem Dekan und der Gleichstellungsbeauftragten eingehend zu begründen.

### 6.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

<sup>1</sup>Bei Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen sind die im Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) und in der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus genannten Grundsätze zu berücksichtigen.

<sup>2</sup>Insbesondere ist zu beachten, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der jeweiligen Stelle erfüllen; diese Regelung betrifft die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

### 6.2 Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich

Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich werden u. a. durch die folgenden Maßnahmen unterstützt:

- frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen,
- Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

### 6.3 Förderung von Studentinnen

<sup>1</sup>Bei der Vergabe von Hilfskraftstellen ist darauf zu achten, dass beim Anteil der weiblichen Hilfskräfte Parität erreicht wird. <sup>2</sup>Diese Stellen sollen grundsätzlich ausgeschrieben werden, z. B. fakultätsintern durch Aushang oder über E-Mails.

<sup>3</sup>Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten werden bei der Studiendauer und bei den Prüfungsverfahren berücksichtigt. <sup>4</sup>Hierbei ist der im BbgHG und in den Rahmenstudien- und -prüfungsordnungen geregelte Nachteilsausgleich anzuwenden.

### 6.4 Förderung von Wissenschaftlerinnen

<sup>1</sup>Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. Darüber hinaus

- strebt die Fakultät an, Frauen zu Vorträgen und Kolloquien in gleichem Umfang einzuladen wie Männer;
- unterstützt die Fakultät Frauen bei der Bewerbung um Stipendien (z. B. Auslands- und Habilitationsstipendien);
- wirken die zuständigen Kommissionen darauf hin, dass – bei entsprechender Qualifikation – der Anteil der Stipendiatinnen ihren Anteil an den Bewerbungen nicht unterschreitet;
- unterstützt die Fakultät besonders Frauen bei der Wahrnehmung ihres Anspruches auf Fort- und Weiterbildung;
- unterstützt die Fakultät Maßnahmen zum Erwerb von *soft skills*.

<sup>2</sup>Angesichts der zumeist geringeren Bewerbungen von Frauen auf akademische Stellen sollen Frauen gezielt angesprochen werden.

<sup>3</sup>Zur Förderung von Promovendinnen sollen folgende Maßnahmen realisiert bzw. fortgeführt werden:

- direkte Ansprache von Frauen am Übergang vom Studienabschluss zur Promotion,
- Motivation von geeigneten Studentinnen zur Promotion,
- Bekanntmachung der Voraussetzungen und Ziele einer Promotion (Wissenschaftslaufbahn),

- Gewährleistung eines geregelten und regelmäßigen Angebotes bei der Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen während familienbedingter Beurlaubungszeiten, z. B. durch die Möglichkeit, an Forschungskolloquien teilzunehmen sowie nach ihrem Wiedereinstieg durch gezielte Betreuung unterstützt zu werden.

<sup>4</sup>Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen sollen geeignete Wissenschaftlerinnen durch die Fakultät angesprochen werden.

<sup>5</sup>Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen nach Maßgabe des Haushaltes und in angemessenem Umfang unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern, um beispielsweise an Konferenzen teilzunehmen oder studentische Hilfskräfte einzustellen, insbesondere wenn dies auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.

### 6.5 Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen\*

<sup>1</sup>Bei Unterrepräsentation von Frauen können zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen auch fachspezifische Datenbanken abgefragt werden. <sup>2</sup>Zusätzlich können bei Fachorganisationen entsprechende Informationen eingeholt werden. <sup>3</sup>Durch die Verbesserung der Situation der Habilitandinnen will die Fakultät dazu beitragen, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf ausgeschriebene Professuren bewerben können.

### 7. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der Fakultät 2 sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

### 8. Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung

<sup>1</sup>Die Fakultät fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten in gleichem Maße die Fortbildung von

Frauen und Männern. <sup>2</sup>Den Mitgliedern aller Statusgruppen wird Gelegenheit zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. <sup>3</sup>Die jeweiligen Dienstvorsetzten motivieren die Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen. <sup>4</sup>Bei begrenzten Ressourcen wird im Bedarfsfall der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, insbesondere nach der Rückkehr aus der Elternzeit, Priorität eingeräumt.

<sup>5</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

<sup>6</sup>Die Lehrenden werden zur Weiterbildung auf dem Gebiet der Didaktik und insbesondere der geschlechterspezifischen Didaktik ermuntert.

<sup>7</sup>Geschlechterspezifische Lehrinhalte sollen in den Lehrstoff mit einfließen.

<sup>8</sup>In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme aufgenommen, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

## **9. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung**

<sup>1</sup>Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen, auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. <sup>2</sup>Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Bereiche möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

<sup>3</sup>Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

<sup>4</sup>Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

<sup>5</sup>Als neue Formen der Arbeitsgestaltung sollen das mobile Arbeiten und die Tele-Arbeit ausgebaut werden. <sup>6</sup>Dazu wird zeitnah eine ent-

sprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

## **10. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere**

<sup>1</sup>Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden grundsätzlich in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr gehalten. <sup>2</sup>In begründeten Fällen wird für Studierende, die für die Pflege bzw. Betreuung von Kindern oder Angehörigen verantwortlich sind, eine flexible Regelung sichergestellt.

<sup>3</sup>Die Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternzeit sowie die Wahrnehmung familiärer Betreuung keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich Verlauf und Abschluss des Studiums nach sich ziehen.

<sup>4</sup>Gegebenenfalls werden Abweichungen vom Regelstudienplan für Studierende mit Familienaufgaben ermöglicht.

<sup>5</sup>Die Fakultät beachtet den Grundsatz, Sitzungen und wissenschaftliche Veranstaltungen in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr durchzuführen.

<sup>6</sup>In begründeten Fällen, z. B. bei der Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, kann die Tätigkeit befristet auch von Zuhause aus geleistet werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

<sup>7</sup>Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren und dazu zu ermuntern, diese in Anspruch zu nehmen.

<sup>8</sup>Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlaubung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

<sup>9</sup>Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

<sup>10</sup>Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.



## **11. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates**

<sup>1</sup>Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

<sup>2</sup>Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federführung des Dekanates der Fakultät 2 mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

## **12. Mobbing, Diskriminierung**

<sup>1</sup>Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

<sup>2</sup>Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

## **13. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch**

<sup>1</sup>Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. <sup>2</sup>Es sind die weibliche und die männliche Sprachform oder ge-

schlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden.

<sup>3</sup>Die diesbezügliche Amtssprache im Schriftsatz ist in einer durchgehend einheitlichen Form zu verwenden.

<sup>4</sup>Die Mitglieder der Fakultät werden aufgefordert, im alltäglichen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

## **14. Haushalts- und Verteilungsvorbehalt**

Maßnahmen, die zusätzlichen finanziellen Aufwand erzeugen, stehen unter Haushalts- und Verteilungsvorbehalt.

## **15. Veröffentlichung und Geltungsdauer**

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

\* Als „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ im Sinne der Nrn. 4.7 und 5.7 gelten hauptberufliche Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Professorenstellenvertreterinnen und Professorenstellenvertreter), Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie nebenberufliche und außerplanmäßige Professorinnen und Professoren und Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren.

**Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 2 der BTU Cottbus**

	<b>Männer, absolut</b>	<b>Frauen, absolut</b>	<b>Frauenanteil, %</b>
<b>Studierende insgesamt (Stand Juli 2010), davon</b>	<b>742</b>	<b>762</b>	<b>50,7</b>
- Architektur	332	390	54,0
- Architekturvermittlung	5	21	80,8
- Bauen und Erhalten	18	21	53,9
- Bauingenieurwesen	110	65	37,1
- Civil Engineering	5	1	16,7
- Stadt- und Regionalplanung	237	205	46,4
- Structural Engineering	9	1	10,0
- World Heritage Studies	26	58	70,0
<b>Absolventinnen und Absolventen insgesamt im Prüfungsjahr 2010 (Stand 30.09.2010), davon</b>	<b>104</b>	<b>163</b>	<b>61,0</b>
- Diplom	36	51	58,6
- Bachelor	45	71	61,2
- Master	23	41	64,1
<b>studentische Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>44,4</b>
- Drittmittel	24	18	42,9
- Haushaltsmittel	6	6	50,0
<b>studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>6,70</b>	<b>4,70</b>	<b>41,2</b>
- Drittmittel	5,94	3,50	37,1
- Haushaltsmittel	0,76	1,20	61,2
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>28,6</b>
- Drittmittel	5	2	28,6
- Haushaltsmittel	0	0	-
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>2,03</b>	<b>0,65</b>	<b>24,3</b>
- Drittmittel	2,03	0,65	24,3
- Haushaltsmittel	0	0	-
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Personen), Stand August 2010</b>	<b>29</b>	<b>13</b>	<b>31,0</b>
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Vollzeitäquivalente), Stand August 2010</b>	<b>26,03</b>	<b>11,13</b>	<b>30,0</b>

	<b>Männer, absolut</b>	<b>Frauen, absolut</b>	<b>Frauenanteil, %</b>
<b>Promotionen</b>			
- laufende Promotionen	6	8	57,1
- abgeschlossene Promotionen (seit Be- stehen der BTU, Stand Mai 2010)	52	19	26,8
<b>Habilitationen</b>			
- laufende Habilitationen	1	0	0
- abgeschlossene Habilitationen (seit Be- stehen der BTU, Stand Januar 2010)	5	0	0
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschul- lehrer insgesamt (Personen), Stand: August 2010</b>	<b>31</b>	<b>7</b>	<b>18,4</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	0	0	-
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	0	0	-
- wiss. Beamt. Prof.	15	3	16,7
- Prof. im Angestelltenverh.	2	2	50,0
- Gastprofessuren	6	1	14,3
- Professorenstellenvertretungen	2	1	33,3
- Honorarprofessuren	6	0	0
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschul- lehrer (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010</b>	<b>23,15</b>	<b>6,50</b>	<b>21,9</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	0	0	-
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	0	0	-
- wiss. Beamt. Prof.	15,00	3,00	16,7
- Prof. im Angestelltenverh.	2,00	2,00	50,0
- Gastprofessuren	5,00	0,50	9,1
- Professorenstellenvertretungen	1,00	1,00	50,0
- Honorarprofessuren	0,15	0	0

**Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 2 der BTU Cottbus (Personen)**  
Stand: August 2010

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Grundlagen des Planens und Bauens, insgesamt</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>37,5</b>	<b>4</b>	<b>11</b>	<b>73,3</b>
- LS Planungs- und Bau- ökonomie	0	1	100	0	1	100
- LS Bau- und Planungs- recht	0	0	-	0	2	100
- LS Baustoffe und Bau- chemie	2	0	0	2	4	66,7
- LS Baubetrieb und Bau- wirtschaft	1	0	0	0	0	-
- LS Vermessungskunde	1	1	50,0	1	1	50,0
- LS Darstellungslehre	1	1	50,0	0	1	100
- LS Plastisches Gestalten	0	0	-	1	2	66,7
<b>Architektur, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>13</b>	<b>8</b>	<b>38,1</b>
- LS Bauphysik und Ge- bäudetechnik	0	0	-	3	2	40,0
- LS Baukonstruktion und Entwerfen	0	0	-	1	2	66,7
- LS Entwerfen, Wohn- und Sozialbauten	0	0	-	2	1	33,3
- LS Entwerfen, Verkehrs- bauten und Arbeitsstät- ten	0	0	-	2	1	33,3
- LS Entwerfen, Bauen im Bestand	0	0	-	1	0	0
- LS Entwerfen, Gebäu- dekunde und Raumges- taltung	0	0	-	2	1	33,3
- LS Tragwerkslehre und Tragkonstruktion	0	0	-	2	1	33,3

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Bauingenieurwesen, insgesamt</b>	<b>6+1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>36,4</b>
- LS Statik und Dynamik	1	0	0	1	0	0
- LS Baumechanik	2	0	0	0	0	-
- LS Massivbau	0	0	-	1	0	0
- LS Stahl- und Holzbau	0	0	-	2	1	33,3
- LS Bauinformatik	1	0	0	0	0	-
- LS Bodenmechanik und Grundbau / Geotechnik	1	0	0	2	3	60,0
- LS Eisenbahnwesen	1	0	0	1	0	0
<b>Städtebau, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>48,4</b>
- LS Städtebau und Ent- werfen	0	0	-	3	1	25,0
- LS Stadtplanung und Raumgestaltung	0	0	-	5	4	44,4
- LS Stadttechnik	0	0	-	4	5	55,6
- LS Landschaftsplanung und Freiraumgestaltung	0	0	-	0	3	100
- LS Regional- und Stadt- entwicklung	0	0	-	2	0	0
- LS Stadtmanagement	0	0	-	2	2	50,0
<b>Geschichte und Theorie, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>100</b>	<b>8</b>	<b>19</b>	<b>70,4</b>
- LS Baugeschichte	0	0	-	5	5	50,0
- LS Bautechnikgeschich- te und Tragwerkserhal- tung	0	0	-	3	2	40,0
- LS Denkmalpflege	0	0	-	0	8	100
- LS Theorie der Architek- tur	0	1	100	0	2	100
- LS Kunstgeschichte	0	0	-	0	2	100
<b>Forschungs- und Materialprüfanstalt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fakultät 2 insgesamt</b>	<b>12</b>	<b>5</b>	<b>29,4</b>	<b>50</b>	<b>57</b>	<b>53,3</b>

**Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 2 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente)**  
Stand: August 2010

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>100</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Grundlagen des Planens und Bauens, insgesamt</b>	<b>5,00</b>	<b>2,88</b>	<b>36,5</b>	<b>2,75</b>	<b>8,00</b>	<b>74,4</b>
- LS Planungs- und Bau- ökonomie	0	1,00	100	0	0,75	100
- LS Bau- und Planungs- recht	0	0	-	0	1,75	100
- LS Baustoffe und Bau- chemie	2,00	0	0	0,75	2,00	72,7
- LS Baubetrieb und Bau- wirtschaft	1,00	0	0	0	0	-
- LS Vermessungskunde	1,00	0,88	46,8	1,00	0,50	33,3
- LS Darstellungslehre	1,00	1,00	50,0	0	1,00	100
- LS Plastisches Gestalten	0	0	-	1,00	2,00	66,7
<b>Architektur, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>12,28</b>	<b>6,00</b>	<b>32,8</b>
- LS Bauphysik und Ge- bäudetechnik	0	0	-	2,53	0,75	22,9
- LS Baukonstruktion und Entwerfen	0	0	-	0,75	1,50	66,7
- LS Entwerfen, Wohn- und Sozialbauten	0	0	-	2,00	0,75	27,3
- LS Entwerfen, Verkehrs- bauten und Arbeitsstät- ten	0	0	-	2,00	1,00	33,3
- LS Entwerfen, Bauen im Bestand	0	0	-	1,00	0	0
- LS Entwerfen, Gebäu- dekunde und Raumges- taltung	0	0	-	2,00	1,00	33,3
- LS Tragwerkslehre und Tragkonstruktion	0	0	-	2,00	1,00	33,3

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Bauingenieurwesen, insgesamt</b>	<b>4,00+1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6,50</b>	<b>3,00</b>	<b>31,6</b>
- LS Statik und Dynamik	1,00	0	0	0,50	0	0
- LS Baumechanik	2,00	0	0	0	0	-
- LS Massivbau	0	0	-	1,00	0	0
- LS Stahl- und Holzbau	0	0	-	2,00	1,00	33,3
- LS Bauinformatik	0	0	-	0	0	-
- LS Bodenmechanik und Grundbau / Geotechnik	1,00	0	0	2,00	2,00	50,0
- LS Eisenbahnwesen	0	0	-	1,00	0	0
<b>Städtebau, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>9,80</b>	<b>9,30</b>	<b>48,9</b>
- LS Städtebau und Entwerfen	0	0	-	2,25	0,75	25,0
- LS Stadtplanung und Raumgestaltung	0	0	-	2,75	2,25	45,0
- LS Stadttechnik	0	0	-	2,80	2,55	47,7
- LS Landschaftsplanung und Freiraumgestaltung	0	0	-	0	2,75	100
- LS Regional- und Stadtentwicklung	0	0	-	1,00	0	0
- LS Stadtmanagement	0	0	-	1,00	1,00	50,0
<b>Geschichte und Theorie, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>1,00</b>	<b>100</b>	<b>5,80</b>	<b>12,50</b>	<b>68,3</b>
- LS Baugeschichte	0	0	-	3,00	3,50	53,8
- LS Bautechnikgeschichte und Tragwerkserhaltung	0	0	-	2,80	1,50	34,9
- LS Denkmalpflege	0	0	-	0	4,00	100
- LS Theorie der Architektur	0	1,00	100	0	1,50	100
- LS Kunstgeschichte	0	0	-	0	2,00	100
<b>Forschungs- und Materialprüfanstalt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0,75</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fakultät 2 insgesamt</b>	<b>10,00</b>	<b>4,88</b>	<b>32,8</b>	<b>37,88</b>	<b>38,80</b>	<b>50,6</b>

**Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 2 der BTU Cottbus (Personen),**  
Stand: August 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
<b>Dekanat der Fakultät 2</b>	0	0	-	0	2	100	0	0	-	0	1	100	0	3	100
<b>Grundlagen des Planens und Bauens</b>	1	0	0	4	9	69,2	2	0	0	0	0	-	7	9	56,2
<b>Architektur</b>	0	0	-	1	7	87,5	1	1	50,0	0	0	-	2	8	80,0
<b>Bauingenieurwesen</b>	0	0	-	2	11	84,6	7	1	12,5	0	0	-	9	12	57,1
<b>Städtebau</b>	0	0	-	0	6	100	3	0	0	0	0	-	3	6	66,7
<b>Geschichte und Theorie</b>	0	0	-	1	7	87,5	2	0	0	0	0	-	3	7	70,0
<b>Forschungs- und Materialprüfanstalt</b>	0	0	-	1	5	83,3	2	2	50,0	2	0	0	5	7	58,3
<b>gesamt</b>	1	0	0	9	47	83,9	17	4	19,0	2	1	33,3	29	52	64,2



**Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 2 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente)**  
Stand: August 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
<b>Dekanat der Fakultät 2</b>	0	0	-	0	1,50	100	0	0	-	0	1,00	100	0	2,50	100
<b>Grundlagen des Planens und Bauens</b>	0,50	0	0	3,00	6,50	68,4	1,75	0	0	0	0	-	5,25	6,50	55,3
<b>Architektur</b>	0	0	-	1,00	4,88	83,0	0,50	1,00	66,7	0	0	-	1,50	5,88	79,7
<b>Bauingenieurwesen</b>	0	0	-	2,00	8,00	80,0	6,50	1,00	86,7	0	0	-	8,50	9,00	51,4
<b>Stadttebau</b>	0	0	-	0	3,45	100	1,25	0	0	0	0	-	1,25	3,45	73,4
<b>Geschichte und Theorie</b>	0	0	-	1,00	4,50	81,8	1,17	0	0	0	0	-	2,17	4,50	67,5
<b>Forschungs- und Materialprüfanstalt</b>	0	0	-	1,00	4,75	82,6	2,00	1,94	49,2	2,00	0	0	5,00	6,69	57,2
<b>gesamt</b>	0,50	0	0	8,00	33,58	80,8	13,17	3,94	23,0	2,00	1,00	33,3	23,67	38,52	61,9

# Frauenförderplan für die Fakultät Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen der BTU Cottbus

vom 30. November 2011

Der Dekan der Fakultät Maschinenbau, Elektrotechnik und Wirtschaftsingenieurwesen der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (Fakultät 3) hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 3 folgenden Frauenförderplan für die Fakultät 3 aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

## Inhalt

1.	Präambel .....	19
2.	Geltungsbereich .....	19
3.	Ziele des Frauenförderplanes .....	19
4.	Bestandsaufnahme .....	19
4.1	Studierende .....	19
4.2	Absolventinnen und Absolventen .....	19
4.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	20
4.4	Promotionen .....	20
4.5	Habilitationen .....	20
4.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	20
4.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	20
4.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	20
4.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	20
5.	Zielvorgaben .....	21
5.1	Studierende .....	21
5.2	Absolventinnen und Absolventen .....	21
5.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	21
5.4	Promotionen .....	22
5.5	Habilitationen .....	22
5.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	22
5.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	22
5.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	22

5.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	22
6.	Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 3 .....	22
6.1	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen .....	22
6.2	Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich .....	23
6.3	Förderung von Studentinnen .....	23
6.4	Förderung von Wissenschaftlerinnen .....	23
6.5	Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen * .....	23
7.	Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte .....	24
8.	Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung .....	24
9.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung .....	24
10.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere .....	24
11.	Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates .....	25
12.	Mobbing, Diskriminierung .....	25
13.	Geschlechtergerechter Sprachgebrauch .....	25
14.	Haushalts- und Verteilungsvorbehalt .....	25
15.	Veröffentlichung und Geltungsdauer .....	25
Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 3 .....		26
Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 3 (Personen), .....		28
Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 3 (Vollzeitäquivalente) .....		31
Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 3 (Personen), .....		34
Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 3 (Vollzeitäquivalente) .....		35

## 1. Präambel

<sup>1</sup>Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. <sup>2</sup>Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

<sup>3</sup>Der Frauenförderplan für die Fakultät 3 legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

## 2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte Fakultät 3:

- Dekanat,
- Institut für Verkehrstechnik,
- Institut für Elektronik und Informationstechnik,
- Institut für Energietechnik,
- Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung,
- Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften,
- Institut für Wirtschaftswissenschaften.

## 3. Ziele des Frauenförderplanes

<sup>1</sup>Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht darin, den Frauenanteil in allen Status-, Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen in der Fakultät 3 durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden.

<sup>2</sup>Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. <sup>3</sup>Die Vorgesetzten in allen Bereichen der Fakultät 3 sind aufgefordert, Frauen

bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. <sup>4</sup>In die dienstlichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

## 4. Bestandsaufnahme

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifischen Statistiken zu den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, zu den hauptberuflich beschäftigten Promovierten, zu Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\*, zum akademischen Personal und zum Verwaltungs- und technischen Personal der Fakultät 3 sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

<sup>2</sup>Bei den Personalstellen wurden die auf die beschäftigten Personen bezogenen Angaben den jeweiligen Vollzeitäquivalenten gegenübergestellt. <sup>3</sup>In den Summierungen ergeben sich dabei kaum signifikante Unterschiede. <sup>4</sup>Deutlicher werden die Unterschiede hingegen in den Aufschlüsselungen auf die einzelnen Institute und Lehrstühle.

### 4.1 Studierende

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den Studierenden der Fakultät 3 insgesamt liegt bei 27,2 %. <sup>2</sup>Dabei ist allerdings ein sehr großes Gefälle zwischen den einzelnen Studiengängen festzustellen.

<sup>3</sup>Den höchsten Frauenanteil gibt es in den kleinen Studiengängen „Technologie- und Innovationsmanagement“ (57,1 %) und „Biomedizinische Gerätetechnik“ (50 %), gefolgt vom Studiengang „Wirtschaftsingenieurwesen“ (26,5 %). <sup>4</sup>Im zahlenmäßig sehr starken Studiengang „Betriebswirtschaftslehre“ liegt er bei 49,9 %. <sup>5</sup>Prozentual die wenigsten Studentinnen sind in den Studiengängen „Power Engineering“ (6,4 %), „Elektrotechnik“ (7,9 %) und „Maschinenbau“ (8,1 %) immatrikuliert, in denen der Frauenanteil traditionell sehr gering ist.

### 4.2 Absolventinnen und Absolventen

Der prozentuale Anteil der Absolventinnen an allen Studierenden, die ihr Studium an der Fakultät 3 im Prüfungsjahr 2010 erfolgreich beendet haben, beträgt 26,7 % und liegt damit sehr dicht am Frauenanteil bei den Studierenden.

### 4.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden der Fakultät 3 (27,2 %) ist dieser Anteil bei den studentischen Hilfskraftstellen – sowohl pro Kopf als auch in Vollzeitäquivalenten – mit 26,6 % bzw. 22,1 % relativ hoch. <sup>2</sup>Bei Stellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, liegt er bei 37,5 % bzw. 32,9 %, bei Drittmittelstellen bei 21,0 % bzw. 17,0 %.

<sup>3</sup>Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mit 45,5 % bzw. 47,2 % sogar noch beträchtlich über dem Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften, was allerdings aufgrund der geringen absoluten Zahlen (insgesamt 11 wissenschaftliche Hilfskräfte, davon 5 Frauen) nur bedingt aussagekräftig ist.

### 4.4 Promotionen

<sup>1</sup>In der Fakultät 3 haben seit Bestehen der BTU mit Stand vom Mai 2010 32 Frauen promoviert, was einem Frauenanteil von 15,8 % entspricht. <sup>2</sup>Bei den laufenden Promotionen beträgt der Frauenanteil mit Stand vom Juli 2010 durchschnittlich 22,9 % (eröffnete Verfahren 12,5 %, zugelassene Promotionsstudierende 23,8 %, akademische MA mit Promotionsziel 24,2 %). <sup>3</sup>Mit Stand vom August 2010 beträgt der Frauenanteil bei den Teilnehmenden an einem Graduiertenprogramm mit Promotionsziel 57,1 % (8 Frauen, 6 Männer).

### 4.5 Habilitationen

Seit Bestehen der BTU haben 3 Frauen mit Stand vom Januar 2010 eine Habilitation abgeschlossen. Der Frauenanteil beträgt damit 30,0 %.

### 4.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

<sup>1</sup>Mit Stand von August 2010 waren 52 promovierte Männer und 13 promovierte Frauen hauptberuflich in der Fakultät 3 beschäftigt. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 22,4 %.

### 4.7 Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer\*

<sup>1</sup>Im August 2010 gab es insgesamt 50 Hochschullehrerinnen und Hochschul-lehrer\* in der Fakultät 3, davon 7 Frauen. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 14,0 %.

<sup>3</sup>Von diesen sieben Frauen sind 5 Universitätsprofessorinnen und eine Juniorprofessorin verbeamtet, eine Frau hat eine Gastprofessur. <sup>4</sup>Positiv anzumerken ist, dass alle sieben Hochschullehrerinnen eine volle Stelle haben.

### 4.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Im August 2010 betrug der Frauenanteil im akademischen Mittelbau der Fakultät 3 insgesamt 27,2 %. <sup>2</sup>23,1 % der unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau waren mit Frauen besetzt. <sup>3</sup>Bei den befristeten akademischen Mittelbaustellen liegt der Frauenanteil (16,3 %) sogar noch darunter.

<sup>4</sup>In drei der sechs Institute gibt es im akademischen Mittelbau überhaupt keine Frauen mit einer unbefristeten Stelle. <sup>5</sup>Hierzu sei angemerkt, dass im Institut für Wirtschaftswissenschaften und im Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften auch keine Männer eine unbefristete Stelle haben. <sup>6</sup>Im Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung stellt sich ein Frauenanteil von 75,0 % bei den unbefristeten Stellen dar. <sup>7</sup>Da sich dieser Anteil aus insgesamt vier Personen berechnet, relativiert diese Angabe allerdings.

<sup>8</sup>Ansonsten fällt auf Institutsebene der Frauenanteil selbst bei den befristeten Mittelbaustellen überwiegend gering aus – 5,8 % im Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung, 6,8 % im Institut für Verkehrstechnik und 14,3 % im Institut für Energietechnik. <sup>9</sup>Einen Anteil von 25 % weisen das Institut für Elektronik und Informationstechnik und entsprechend von 33,3 % das Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften auf. <sup>10</sup>Nahezu Parität gibt es bei den befristeten Mittelbaustellen im Institut für Wirtschaftswissenschaften (48,4 %).

<sup>11</sup>An 8 von 10 Lehrstühlen der Fakultät 3 gibt es keine einzige akademische Mitarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis. <sup>12</sup>Dabei sind nur die Lehrstühle berücksichtigt, an denen männliche akademische Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind.

### 4.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungspersonals und des technischen Personals der Fakultät 3 sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt nahezu paritätisch repräsentiert sind. <sup>2</sup>Im August 2010 beträgt der

Frauenanteil insgesamt durchschnittlich 45,7 %. <sup>3</sup>In der Vergütung spiegelt sich dieser hohe Frauenanteil allerdings nicht in allen Strukturbereichen adäquat wider.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst ist lediglich ein Mann beschäftigt. <sup>5</sup>Der sich daraus ergebende Frauenanteil von 0 % ist allerdings nicht repräsentativ, weil er sich auf lediglich auf diese eine Person bezieht.

<sup>6</sup>Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil insgesamt 7,4 %. <sup>7</sup>Dieser Durchschnittswert schlüsselt sich folgendermaßen auf: Institut für Verkehrstechnik 0 %, Institut für Elektronik und Informationstechnik 0 %, Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung 0 %, Institut für Energietechnik 14,3 %, Dekanat der Fakultät 3 100 %. (Auch diese Zahlen sind nur bedingt aussagekräftig, da sie sich überwiegend auf jeweils nur wenige Personen beziehen.) <sup>8</sup>Im Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften und im Institut für Wirtschaftswissenschaften sind weder Frauen noch Männer im gehobenen Dienst beschäftigt.

<sup>9</sup>Mit 66,0 % ist der Frauenteil im mittleren Dienst am höchsten, was darauf zurückzuführen ist, dass diese Vergütungsgruppen insbesondere für „frauentypische“ Tätigkeiten zur Anwendung kommen. <sup>10</sup>Mit Ausnahme des Instituts für Verkehrstechnik (40 %) sind Frauen im mittleren Dienst durchweg überrepräsentiert – 52,9 % im Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung, 66,7 % im Institut für Energietechnik, 87,5 % im Institut für Elektronik und Informationstechnik und je 100 % im Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften, im Institut für Wirtschaftswissenschaften und im Dekanat der Fakultät 3.

<sup>11</sup>Größtenteils erheblich geringer fallen die Frauenanteile für das Verwaltungspersonal und das technische Personal sowohl insgesamt als auch in den einzelnen Diensten aus, wenn die Vollzeitäquivalente betrachtet werden, was die Schlussfolgerung zulässt, dass hier mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigung tätig sind. <sup>12</sup>Die überwiegende Mehrheit der in Teilzeit beschäftigten Frauen hat de facto eine Vollzeitstelle, d. h. diese Frauen arbeiten an zwei oder mehr Lehrstühlen.

## 5. Zielvorgaben

<sup>1</sup>Die nachstehenden Zielvorgaben sollen in einem Zeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie erreicht werden.

<sup>2</sup>Wenn die Ziele nicht erreicht werden, ist dies zu begründen. <sup>3</sup>Dem Dekanat und der Gleichstellungsbeauftragten obliegt es, die eingeleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. neue, besser geeignete Maßnahmen zu implementieren.

### 5.1 Studierende

<sup>1</sup>Einen paritätischen Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät 3 anzustreben, erscheint angesichts der Bestandsaufnahme wenig realistisch.

<sup>2</sup>Zielvorgabe ist, die hohen Frauenanteile in den Studiengängen „Technologie- und Innovationsmanagement“ (57,1 %), „Biomedizinische Gerätetechnik“ (50,0 %) und „Betriebswirtschaftslehre“ (49,9 %) zu halten bzw. nicht unter 50 % absinken zu lassen.

<sup>3</sup>In den Studiengängen „Wirtschaftsingenieurwesen“ (26,5 %) und „eBusiness“ (22,3 %) sollen Steigerungen um jeweils 3 % erreicht werden.

<sup>4</sup>Der Frauenanteil in den Studiengängen „Maschinenbau“ (8,1 %), „Elektrotechnik“ (8,1%) und „Power Engineering“ (6,4 %) soll um jeweils 5 % gesteigert werden.

### 5.2 Absolventinnen und Absolventen

Um den anzustrebenden Frauenanteil bei den Studierenden zu erreichen, ist lediglich eine geringfügige Steigerung von 26,7 % auf 27,2 % erforderlich.

### 5.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Da die erste und damit sehr wichtige universitäre Berufserfahrung als Hilfskraft beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich gemacht werden muss, sollen die Frauenanteile bei den studentischen Hilfskräften (26,6 %) und den wissenschaftlichen Hilfskräften (45,5 %) mindestens gehalten werden. <sup>2</sup>Das gilt insbesondere für die Hilfskräfte, die aus Drittmitteln finanziert werden (21,0 % bzw. 40,0 %).

## 5.4 Promotionen

<sup>1</sup>Im kommenden Vierjahreszeitraum (vier Jahre nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie) soll der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen um absolut mindestens 5 Promotionen von Frauen gesteigert werden.

<sup>2</sup>Perspektivisch soll hier ein Anteil erreicht werden, der dem Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen entspricht (derzeit 26,7 %).

## 5.5 Habilitationen

<sup>1</sup>Mit einem Frauenanteil von derzeit 30 % bei den abgeschlossenen Habilitationen ist diese Kennziffer erfreulicherweise fast doppelt so hoch wie bei den abgeschlossenen Promotionen.

<sup>2</sup>Dennoch ist anzustreben, dass eine weitere Wissenschaftlerin habilitiert wird.

## 5.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

Der Frauenanteil bei den hauptberuflich beschäftigten Promovierten soll von derzeit 22,4 % (13 Frauen, 52 Männer) auf 26,7 % gesteigert werden, was dann dem anzustrebenden Frauenanteil bei den Absolventen und Absolventinnen entsprechen würde.

## 5.7 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\*

<sup>1</sup>Der Frauenanteil an den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\* soll von derzeit 14,0 % auf mindestens 17 % gesteigert werden. <sup>2</sup>Dazu soll die Neuberufung von mindestens einer Professorin an einen Lehrstuhl der Fakultät 3 erfolgen.

<sup>3</sup>Langfristig soll eine Steigerung des Frauenanteils an den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\* erreicht werden, die einem Mischfaktor aus den Promotionen und den Habilitationen entspricht (derzeit 22,9 %).

## 5.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Die Zielvorgabe für den Frauenanteil beim akademischen Mittelbau liegt bei 20 % (Mittelwert für befristetes und unbefristetes Personal).

<sup>2</sup>Perspektivisch soll ein Anteil erreicht werden, der dem Frauenanteil bei den Studierenden entspricht (derzeit 27,2 %).

<sup>3</sup>Da die Beschäftigung von unbefristetem akademischem Personal kaum kalkulierbar ist, erfolgt hierfür keine explizite Vorgabe. <sup>4</sup>Dennoch sollen bei möglichen Abschlüssen von unbefristeten Arbeitsverträgen akademische Mitarbeiterinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorzug vor männlichen Kollegen bzw. Mitbewerbern bekommen.

## 5.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im gehobenen Dienst und im höheren Dienst ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Das betrifft die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (gehobener Dienst: alle sechs Institute), höherer Dienst: alle sechs Institute und Dekanat).

<sup>3</sup>Anzustreben ist ein Frauenanteil von mindestens 15 % im gehobenen Dienst insgesamt.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst ist im Falle der Nachbesetzung bzw. Neubesetzung der aktuell einen Stelle auf die Berücksichtigung geeigneter Bewerberinnen zu achten.

## 6. Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 3

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen in Bereichen der Fakultät 3, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist grundsätzlich verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen insbesondere bei Personalentscheidungen im gehobenen und höheren Dienst berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung gegenüber dem Dekan und der Gleichstellungsbeauftragten zu begründen.

## 6.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

<sup>1</sup>Bei Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen sind die im Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) und in der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus genannten Grundsätze zu berücksichtigen. <sup>2</sup>Insbesondere ist zu beachten, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der jeweiligen

Stelle erfüllen; diese Regelung betrifft die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.

## 6.2 Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich

Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich werden u. a. durch die folgenden Maßnahmen unterstützt:

- frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen,
- Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

## 6.3 Förderung von Studentinnen

<sup>1</sup>Bei der Vergabe von Hilfskraftstellen ist weiterhin darauf zu achten, dass der Anteil der weiblichen Hilfskräfte mindestens ihrem jeweiligen Anteil an den Studierenden entspricht.

<sup>2</sup>Diese Stellen sollen grundsätzlich ausgeschrieben werden, z. B. fakultätsintern durch Aushang oder über E-Mails.

<sup>4</sup>Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten werden bei der Studiendauer und bei den Prüfungsverfahren berücksichtigt. <sup>5</sup>Hierbei ist der im BbgHG und in den Rahmenstudien- und -prüfungsordnungen geregelte Nachteilsausgleich anzuwenden.

## 6.4 Förderung von Wissenschaftlerinnen

<sup>1</sup>Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. <sup>2</sup>Darüber hinaus

- strebt die Fakultät an, Frauen zu Vorträgen und Kolloquien in gleichem Umfang einzuladen wie Männer;
- unterstützt die Fakultät Frauen bei der Bewerbung um Stipendien (z. B. Auslands- und Habilitationsstipendien);
- wirken die zuständigen Kommissionen darauf hin, dass – bei entsprechender Qualifikation – der Anteil der Stipendiatinnen ihren Anteil an den Bewerbungen nicht unterschreitet;
- unterstützt die Fakultät besonders Frauen bei der Wahrnehmung ihres Anspruches auf Fort- und Weiterbildung;
- unterstützt die Fakultät Maßnahmen zum Erwerb von *soft skills*.

<sup>3</sup>Angesichts der zumeist deutlich geringeren Bewerbungen von Frauen auf akademische Stellen sollen Frauen gezielt angesprochen werden.

<sup>4</sup>Zur Förderung von Promovendinnen sollen folgende Maßnahmen realisiert bzw. fortgeführt werden:

- direkte Ansprache von Frauen am Übergang vom Studienabschluss zur Promotion,
- Motivation von geeigneten Studentinnen zur Promotion,
- Bekanntmachung der Voraussetzungen und Ziele einer Promotion (Wissenschaftslaufbahn),
- Gewährleistung eines geregelten und regelmäßigen Angebotes bei der Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen während familienbedingter Beurlaubungszeiten, z. B. durch die Möglichkeit, an Forschungskolloquien teilzunehmen sowie nach ihrem Wiedereinstieg durch gezielte Betreuung unterstützt zu werden.

<sup>5</sup>Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen sollen geeignete Wissenschaftlerinnen durch die Fakultät angesprochen werden.

<sup>6</sup>Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen nach Maßgabe des Haushaltes und in angemessenem Umfang unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern, um beispielsweise an Konferenzen teilzunehmen oder studentische Hilfskräfte einzustellen, insbesondere wenn dies auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.

## 6.5 Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen \*

<sup>1</sup>Bei Unterrepräsentation von Frauen können zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen\* auch fachspezifische Datenbanken abgefragt werden. <sup>2</sup>Zusätzlich können bei Fachorganisationen entsprechende Informationen eingeholt werden. <sup>3</sup>Durch die Verbesserung der Situation der Habilitandinnen will die Fakultät dazu beitragen, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf ausgeschriebene Professuren bewerben können.

## **7. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte**

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der Fakultät 3 sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

## **8. Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die Fakultät fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten in gleichem Maße die Fortbildung von Frauen und Männern. <sup>2</sup>Den Mitgliedern aller Statusgruppen wird Gelegenheit zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. <sup>3</sup>Die jeweiligen Dienstvorgesetzten motivieren die Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen. <sup>4</sup>Bei begrenzten Ressourcen wird im Bedarfsfall der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, insbesondere nach der Rückkehr aus der Elternzeit, Priorität eingeräumt.

<sup>5</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

<sup>6</sup>Die Lehrenden werden zur Weiterbildung auf dem Gebiet der Didaktik und insbesondere der geschlechterspezifischen Didaktik ermuntert. <sup>7</sup>Geschlechterspezifische Lehrinhalte sollen in den Lehrstoff mit einfließen.

<sup>8</sup>In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme aufgenommen, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

## **9. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung**

<sup>1</sup>Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen,

auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. <sup>2</sup>Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Bereiche möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

<sup>3</sup>Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

<sup>4</sup>Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

<sup>5</sup>Als neue Formen der Arbeitsgestaltung sollen das mobile Arbeiten und die Tele-Arbeit ausgebaut werden. <sup>6</sup>Dazu wird zeitnah eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

## **10. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere**

<sup>1</sup>Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden grundsätzlich in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr gehalten. <sup>2</sup>In begründeten Fällen wird für Studierende, die für die Pflege bzw. Betreuung von Kindern oder Angehörigen verantwortlich sind, eine flexible Regelung sichergestellt.

<sup>3</sup>Die Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternzeit sowie die Wahrnehmung familiärer Betreuung keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich Verlauf und Abschluss des Studiums nach sich ziehen.

<sup>4</sup>Gegebenenfalls werden Abweichungen vom Regelstudienplan für Studierende mit Familienaufgaben ermöglicht.

<sup>5</sup>Die Fakultät beachtet den Grundsatz, Sitzungen und wissenschaftliche Veranstaltungen in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr durchzuführen.

<sup>6</sup>In begründeten Fällen, z. B. bei der Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, kann die Tätigkeit befristet auch von Zuhause aus geleistet werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

<sup>7</sup>Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren und dazu zu ermuntern, diese in Anspruch zu nehmen.

<sup>8</sup>Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlau-



bung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

<sup>9</sup>Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

<sup>10</sup>Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.

### **11. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates**

<sup>1</sup>Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

<sup>2</sup>Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federführung des Dekanates der Fakultät 3 mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

### **12. Mobbing, Diskriminierung**

<sup>1</sup>Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

<sup>2</sup>Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

### **13. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch**

<sup>1</sup>Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. <sup>2</sup>Es sind die weibliche und die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden.

<sup>3</sup>Die diesbezügliche Amtssprache im Schriftsatz ist in einer durchgehend einheitlichen Form zu verwenden.

<sup>4</sup>Die Mitglieder der Fakultät werden aufgefordert, im alltäglichen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

### **14. Haushalts- und Verteilungsvorbehalt**

Maßnahmen, die zusätzlichen finanziellen Aufwand erzeugen, stehen unter Haushalts- und Verteilungsvorbehalt.

### **15. Veröffentlichung und Geltungsdauer**

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

\* Als „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ im Sinne der Nrn. 4.7 und 5.7 gelten hauptberufliche Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Professorenstellenvertreterinnen und Professorenstellenvertreter), Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie nebenberufliche und außerplanmäßige Professorinnen und Professoren und Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren.

**Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 3 der BTU Cottbus**

	<b>Männer, absolut</b>	<b>Frauen, absolut</b>	<b>Frauenanteil, %</b>
<b>Studierende insgesamt (Stand Juli 2010), davon</b>	<b>1.772</b>	<b>663</b>	<b>27,2</b>
- Betriebswirtschaftslehre	335	334	49,9
- Biomedizinische Gerätetechnik	5	5	50,0
- eBusiness	94	27	22,3
- Elektrotechnik	164	14	7,9
- Maschinenbau	467	41	8,1
- Power Engineering	59	4	6,4
- Technologie- und Innovationsmanagement	6	8	57,1
- Wirtschaftsingenieurwesen	635	229	26,5
- Wirtschaftswissenschaften, postgradual	7	1	12,5
<b>Absolventinnen und Absolventen insgesamt im Prüfungsjahr 2010 (Stand 30.09.2010), davon</b>	<b>118</b>	<b>43</b>	<b>26,7</b>
- Diplom	67	19	22,1
- Bachelor	28	15	34,9
- Master	23	9	28,1
<b>studentische Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>69</b>	<b>25</b>	<b>26,6</b>
- Drittmittel	49	13	21,0
- Haushaltsmittel	20	12	37,5
<b>studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>15,12</b>	<b>4,29</b>	<b>22,1</b>
- Drittmittel	10,91	2,23	17,0
- Haushaltsmittel	4,21	2,06	32,9
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>45,5</b>
- Drittmittel	6	4	40,0
- Haushaltsmittel	0	1	100
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>2,16</b>	<b>1,93</b>	<b>47,2</b>
- Drittmittel	2,16	1,75	44,8
- Haushaltsmittel	0	0,18	100
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Personen), Stand August 2010</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>22,4</b>
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Vollzeitäquivalente), Stand August 2010</b>	<b>51,18</b>	<b>14,00</b>	<b>21,5</b>

	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Promotionen</b>			
- laufende Promotionen, insgesamt,	135	40	22,9
davon:			
eröffnete Verfahren,	14	2	12,5
zugelassene Promotionsstudierende,	96	30	23,8
akademische MA mit Promotionsziel	25	8	24,2
- abgeschlossene Promotionen (seit Bestehen der BTU, Stand Mai 2010)	171	32	15,8
<b>Habilitationen</b>			
- laufende Habilitationen:			
eröffnete Verfahren	1	0	0
akademische MA mit Habilitationsziel	1	0	0
- abgeschlossene Habilitationen (seit Bestehen der BTU, Stand Januar 2010)	7	3	30,0
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer insgesamt (Personen), Stand: August 2010</b>	<b>43</b>	<b>7</b>	<b>14,0</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	1	0	0
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	4	1	20,0
- wiss. Beamt. Prof.	17	5	22,7
- Prof. im Angestelltenverh.	3	0	0
- Gastprofessuren	6	1	14,3
- Professorenstellenvertretungen	0	0	-
- Honorarprofessuren	12	0	0
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010</b>	<b>31,35</b>	<b>7,00</b>	<b>18,3</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	1,00	0	0
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	4,00	1,00	20,0
- wiss. Beamt. Prof.	17,00	5,00	22,7
- Prof. im Angestelltenverh.	3,00	0	0
- Gastprofessuren	6,00	1,00	14,3
- Professorenstellenvertretungen	0	0	-
- Honorarprofessuren	0,35	0	0

**Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 3 der BTU Cottbus (Personen),**  
Stand: August 2010

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Institut für Verkehrstechnik, insgesamt</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>55</b>	<b>4</b>	<b>6,8</b>
- Juniorprofessur Strömungsmodellierung	0	0	-	1	0	0
- LS Technische Mechanik und Fahrzeugdynamik	2	0	0	15	1	6,25
- LS Strukturmechanik und Fahrzeugschwingungen	0	0	-	14	0	0
- Juniorprofessur Modellierung und Optimierung, insbesondere im Bereich der Aeroakustik	0	0	-	3	0	0
- LS Verbrennungskraftmaschinen und Flugantriebe	0	0	-	7	0	0
- LS Fahrzeugtechnik und -antriebe	0	0	-	3	0	0
- LS Aerodynamik und Strömungslehre	0	0	-	12	3	20,0
<b>Institut für Elektronik und Informationstechnik, insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>25,0</b>
- LS Theoretische Elektrotechnik und Prozessmodelle	0	0	-	0	1	100
- LS Mikroelektronik	0	0	-	2	0	0
- LS Medientechnik	1	0	0	3	0	0
- LS Kommunikationstechnik	0	0	-	1	0	0
- Ulrich-Rohde-Stiftungsprofessur für Hochfrequenz- und Mikrowellentechnik	0	0	-	0	1	100
- Zentrales Elektrotechnisches Labor	2	0	0	0	0	-

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Institut für Energietechnik, insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>14,3</b>
- LS Kraftwerkstechnik	1	0	0	18	4	18,2
- LS Energieverteilung und Hoch- spannungstechnik	1	0	0	4	0	0
- LS Elektrische Maschi- nen und Antriebstechnik	1	0	0	1	0	0
- LS Regelungssysteme und Leittechnik	1	0	0	1	0	0
<b>Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung, insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>2+1</b>	<b>75,0</b>	<b>49</b>	<b>3</b>	<b>5,8</b>
- LS Konstruktion und Fer- tigung	0	0	-	8	0	0
- LS Produktionswirtschaft	0	0	-	10	0	0
- LS Automatisierungs- technik	1	0	0	2	0	0
- LS Metallkunde und Werkstofftechnik	0	1	100	9	2	18,2
- LS Qualitätsmanage- ment	0	0	-	2	0	0
- LS Industrielle Informa- tionstechnik	0	1	100	3	0	0
- LS Fügetechnik	0	0	-	11	0	0
- Lehrgebiet Arbeitswis- sensschaften / Arbeits- psychologie	0	0	-	4	1	20,0
<b>Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften, ins- gesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>33,3</b>
- LS Wirtschafts-, Indus- trie- und Beschäfti- gungssoziologie	0	0	-	1	1	50,0
- LS Interkulturalität, Lin- guistik, Fachdidaktik, Fremdsprachen	0	0	-	3	0	0
- Gastprofessur Soziolo- gie	0	0	-	0	1	100

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Institut für Wirtschaftswissenschaften, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>48,4</b>
- LS ABWL und Besondere der Planung und des Innovationsmanagement	0	0	-	5	1	16,7
- LS ABWL und Besondere des Rechnungswesens und des Controllings	0	0	-	2	1	33,3
- LS ABWL und Besondere der Organisation, des Personalmanagement sowie der Unternehmensführung	0	0	-	1	9	90,0
- LS ABWL und Besondere des Marketing und des Innovationsmanagement	0	0	-	6	2	25,0
- LS ABWL und Besondere der Unternehmensfinanzierung	0	0	-	2	0	0
- LS Volkswirtschaftslehre I, Makroökonomik	0	0	-	0	2	100
<b>Fakultät 3 insgesamt</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>23,1</b>	<b>154</b>	<b>30</b>	<b>16,3</b>

**Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 3 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010**

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>
<b>Institut für Verkehrstechnik, insgesamt</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>46,80</b>	<b>3,00</b>	<b>6,0</b>
- Juniorprofessur Strömungsmodellierung	0	0	-	1,00	0	0
- LS Technische Mechanik und Fahrzeugdynamik	1,00	0	0	15,00	1,00	6,3
- LS Strukturmechanik und Fahrzeugschwingungen	0	0	-	12,00	0	0
- Juniorprofessur Modellierung und Optimierung, insbesondere im Bereich der Aeroakustik	0	0	-	2,00	0	0
- LS Verbrennungskraftmaschinen und Flugantriebe	0	0	-	6,50	0	0
- LS Fahrzeugtechnik und -antriebe	0	0	-	3,00	0	0
- LS Aerodynamik und Strömungslehre	0	0	-	7,30	2,00	21,5
<b>Institut für Elektronik und Informationstechnik, insgesamt</b>	<b>3,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,65</b>	<b>2,00</b>	<b>26,1</b>
- LS Theoretische Elektrotechnik und Prozessmodelle	0	0	-	0	1,00	100
- LS Mikroelektronik	0	0	-	2,00	0	0
- LS Medientechnik	1,00	0	0	2,65	0	0
- LS Kommunikationstechnik	0	0	-	1,00	0	0
- Ulrich-Rohde-Stiftungsprofessur für Hochfrequenz- und Mikrowellentechnik	0	0	-	0	1,00	100
- Zentrales Elektrotechnisches Labor	2,00	0	0	0	0	-

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Institut für Energietechnik, insgesamt</b>	<b>4,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>22,75</b>	<b>3,50</b>	<b>13,3</b>
- LS Kraftwerkstechnik	1,00	0	0	17,25	3,50	16,9
- LS Energieverteilung und Hochspannungstechnik	1,00	0	0	3,50	0	0
- LS Elektrische Maschinen und Antriebstechnik	1,00	0	0	1,00	0	0
- LS Regelungssysteme und Leittechnik	1,00	0	0	1,00	0	0
<b>Institut für Werkstoffe und Produktionsforschung, insgesamt</b>	<b>1,00</b>	<b>2,00+1,00</b>	<b>75,0</b>	<b>45,18</b>	<b>2,50</b>	<b>5,2</b>
- LS Konstruktion und Fertigung	0	0	-	7,93	0	0
- LS Produktionswirtschaft	0	0	-	7,00	0	0
- LS Automatisierungstechnik	1,00	0	0	2,00	0	0
- LS Metallkunde und Werkstofftechnik	0	1,00	100	9,00	2,00	18,2
- LS Qualitätsmanagement	0	0	-	1,25	0	0
- LS Industrielle Informationstechnik	0	1,00	100	3,00	0	0
- LS Fügetechnik	0	0	-	11,00	0	0
- Lehrgebiet Arbeitswissenschaften / Arbeitspsychologie	0	0	-	4,00	0,50	11,1
<b>Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>3,50</b>	<b>2,00</b>	<b>36,4</b>
- LS Wirtschafts-, Industrie- und Beschäftigungssoziologie	0	0	-	1,00	1,00	50,0
- LS Interkulturalität, Linguistik, Fachdidaktik, Fremdsprachen	0	0	-	2,50	0	0
- Gastprofessur Soziologie	0	0	-	0	1,00	100



	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Institut für Wirtschaftswissenschaften, insgesamt</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>12,50</b>	<b>12,00</b>	<b>49,0</b>
- LS ABWL und Besondere der Planung und des Innovationsmanagement	0	0	-	3,50	1,00	22,2
- LS ABWL und Besondere des Rechnungswesens und des Controllings	0	0	-	1,50	1,00	40,0
- LS ABWL und Besondere der Organisation, des Personalmanagement sowie der Unternehmensführung	0	0	-	0,50	6,00	92,3
- LS ABWL und Besondere des Marketing und des Innovationsmanagement	0	0	-	5,00	2,00	28,6
- LS ABWL und Besondere der Unternehmensfinanzierung	0	0	-	2,00	0	0
- LS Volkswirtschaftslehre I, Makroökonomik	0	0	-	0	2,00	100
<b>Fakultät 3 insgesamt</b>	<b>9,00</b>	<b>3,00</b>	<b>25,00</b>	<b>136,38</b>	<b>25,00</b>	<b>15,5</b>

**Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 3 der BTU Cottbus (Personen),**  
Stand: August 2010

	einfacher Dienst				mittlerer Dienst				gehobener Dienst				höherer Dienst				insgesamt			
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %		Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %		Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %		Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %		Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	
Dekanat der Fakultät 3	0	0	-		0	1	100		0	1	100		1	0	0		1	2	66,7	
Institut für Verkehrs- technik	0	0	-		6	4	40,0		5	0	0		0	0	-		11	4	26,7	
Institut für Elektronik und Informationstechnik	0	0	-		1	7	87,5		3	0	0		0	0	-		4	7	63,6	
Institut für Energie- technik	0	0	-		3	6	66,7		6	1	14,3		0	0	-		9	7	43,8	
Institut für Werkstoffe und Produktions- forschung	0	0	-		8	9	52,9		11	0	0		0	0	-		19	9	32,1	
Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften	0	0	-		0	2	100		0	0	-		0	0	-		0	2	100	
Institut für Wirtschafts- wissenschaften	0	0	-		0	6	100		0	0	-		0	0	-		0	6	100	
gesamt	0	0	-		18	35	66,0		25	2	7,4		1	0	0		44	37	45,7	

**Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 3 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010**

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
Dekanat der Fakultät 3	0	0	-	0	1,00	100	0	0,50	100	1,00	0	0	1,00	1,50	60,0
Institut für Verkehrs- technik	0	0	-	5,50	2,50	31,25	5,00	0	0	0	0	-	10,50	2,50	19,2
Institut für Elektronik und Informationstechnik	0	0	-	1,00	3,76	79,0	3,00	0	0	0	0	-	4,00	3,76	48,5
Institut für Energie- technik	0	0	-	3,00	4,25	58,6	6,00	1,00	14,3	0	0	-	9,00	5,25	36,8
Institut für Werkstoffe und Produktions- forschung	0	0	-	8,00	8,50	51,5	11,0	0	0	0	0	-	19,00	8,50	30,9
Institut für Arbeits- und Sozialwissenschaften	0	0	-	0	2,00	100	0	0	-	0	0	-	0	2,00	100
Institut für Wirtschafts- wissenschaften	0	0	-	0	3,00	100	0	0	-	0	0	-	0	3,00	100
gesamt	0	0	-	17,50	25,01	58,8	25,00	1,50	5,7	1	0	0	43,5	26,51	37,9

## Frauenförderplan für die Fakultät Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik der BTU Cottbus vom 30. November

Der Dekan der Fakultät Umweltwissenschaften und Verfahrenstechnik (Fakultät 4) der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus hat gemäß Absatz 7.5 der Frauenförderrichtlinie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus vom 10.12.2009 (Amtsblatt der BTU Cottbus 02/2010 vom 16.03.2010) in Zusammenarbeit mit der zentralen Gleichstellungsbeauftragten und der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten der Fakultät 4 folgenden Frauenförderplan für die Fakultät 4 aufgestellt, dem der Gesamtpersonalrat gemäß § 65 Ziffer 7 LPersVG zugestimmt hat:

### Inhalt

1.	Präambel .....	37
2.	Geltungsbereich .....	37
3.	Ziele des Frauenförderplanes .....	37
4.	Bestandsaufnahme .....	37
4.1	Studierende .....	37
4.2	Absolventinnen und Absolventen .....	37
4.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	38
4.4	Promotionen .....	38
4.5	Habilitationen .....	38
4.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	38
4.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	38
4.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	38
4.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	38
5.	Zielvorgaben .....	39
5.1	Studierende .....	39
5.2	Absolventinnen und Absolventen .....	39
5.3	Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte .....	39
5.4	Promotionen .....	39
5.5	Habilitationen .....	40
5.6	Hauptberuflich beschäftigte Promovierte .....	40
5.7	Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer* .....	40
5.8	Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter .....	40
5.9	Verwaltungspersonal und technisches Personal .....	40

6.	Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 4 .....	40
6.1	Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen .....	40
6.2	Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich .....	41
6.3	Förderung von Studentinnen .....	41
6.4	Förderung von Wissenschaftlerinnen .....	41
6.5	Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen* .....	41
7.	Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte .....	42
8.	Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung .....	42
9.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung .....	42
10.	Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere .....	42
11.	Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates .....	43
12.	Mobbing, Diskriminierung .....	43
13.	Geschlechtergerechter Sprachgebrauch .....	43
14.	Haushalts- und Verteilungsvorbehalt .....	43
15.	Veröffentlichung und Geltungsdauer .....	43
Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 4 .....		44
Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 4 (Personen) .....		46
Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 4 (Vollzeitäquivalente) .....		47
Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 4 (Personen) .....		48
Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 4 (Vollzeitäquivalente) .....		49

## 1. Präambel

<sup>1</sup>Gemäß § 7 BbgHG fördert die Brandenburgische Technische Universität Cottbus die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern und wirkt bei der Wahrnehmung aller Aufgaben der Hochschule auf die Beseitigung bestehender Nachteile sowie auf die tatsächliche Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie hin. <sup>2</sup>Die Erfüllung dieser Ziele wird durch die Frauenförderrichtlinie und die Frauenförderpläne angestrebt.

<sup>3</sup>Der Frauenförderplan für die Fakultät 4 legt Maßnahmen zur Frauenförderung fest, soweit diese nicht bereits in anderen Vorschriften, insbesondere der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus und den Regelungen über die Besetzung von Stellen, enthalten sind.

## 2. Geltungsbereich

Der Frauenförderplan erstreckt sich auf die gesamte Fakultät 4:

- Dekanat,
- Institut für Umweltmanagement,
- Institut für Boden, Wasser, Luft,
- Institut für Umwelttechnik,
- Institut für Verfahrenstechnik,
- Zentrales Analytisches Labor,
- Fakultätswerkstatt.

## 3. Ziele des Frauenförderplanes

<sup>1</sup>Das Ziel dieses Frauenförderplanes besteht darin, den Frauenanteil in allen Status-, Entgelt- und Besoldungsgruppen sowie in allen Funktionen und Arbeitsbereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, zu erhöhen und Benachteiligungen für Frauen in der Fakultät 4 durch geeignete Maßnahmen zu vermeiden.

<sup>2</sup>Ein weiteres Ziel dieses Frauenförderplanes besteht in der Erhöhung der Akzeptanz von Maßnahmen zur Frauenförderung, die als integraler Bestandteil der Personalentwicklung zu verstehen ist. <sup>3</sup>Die Vorgesetzten in allen Bereichen der Fakultät 4 sind aufgefordert, Frauen bei entsprechender Qualifikation verstärkt zu Bewerbungen um höherwertige Stellen zu motivieren und sie zu unterstützen. <sup>4</sup>In die dienst-

lichen Beurteilungen der Vorgesetzten sollen deren Anstrengungen um Frauenförderung in ihren jeweiligen Bereichen einfließen.

## 4. Bestandsaufnahme

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifischen Statistiken zu den Studierenden, Absolventinnen und Absolventen, zu den hauptberuflich beschäftigten Promovierten, zu Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\*, zum akademischen Personal und zum Verwaltungs- und technischen Personal der Fakultät 4 sind den Tabellen im Anhang zu entnehmen.

<sup>2</sup>Bei den Personalstellen wurden die auf die beschäftigten Personen bezogenen Angaben den jeweiligen Vollzeitäquivalenten gegenübergestellt. <sup>3</sup>In den Summierungen ergeben sich dabei keine signifikanten Unterschiede. <sup>4</sup>Deutlicher werden die Unterschiede hingegen in den Aufschlüsselungen auf die einzelnen Institute und Lehrstühle.

### 4.1 Studierende

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den Studierenden der Fakultät 4 insgesamt liegt bei 40,1 %, was in Anbetracht der überwiegend technisch orientierten Studiengänge vergleichsweise hoch ist.

<sup>2</sup>Den höchsten Frauenanteil gibt es in dem kleinen Studiengang „Verfahrenstechnik – Prozess- und Anlagentechnik“ (50 %); im zahlenmäßig stärksten Studiengang der Fakultät 4 „Environmental and Resource Management“ liegt er bei 46,7 %. Prozentual die wenigsten Studentinnen sind in den Studiengängen „Environmental Technology“ (14,3 %), „Verfahrenstechnik“ (17,1 %) und „Umweltingenieurwesen und Verfahrenstechnik“<sup>1</sup> (17,2 %) immatrikuliert.

### 4.2 Absolventinnen und Absolventen

Der prozentuale Anteil der Absolventinnen an allen Studierenden, die ihr Studium an der Fakultät 4 im Prüfungsjahr 2010 erfolgreich beendet haben, beträgt 38,1 % und liegt damit sehr dicht am Frauenanteil bei den Studierenden.

---

<sup>1</sup> Im Studiengang „Umweltingenieurwesen und Verfahrenstechnik“ werden seit Oktober 2002 keine neuen Studierenden mehr immatrikuliert.

### 4.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Im Vergleich zum Frauenanteil an den Studierenden der Fakultät 4 (40,1 %) ist dieser Anteil bei den studentischen Hilfskraftstellen – sowohl pro Kopf als auch in Vollzeitäquivalenten – mit jeweils rund 45 % erfreulich hoch. <sup>2</sup>Bei Stellen, die aus Haushaltsmitteln finanziert werden, liegt er bei 50 %, bei Drittmittelstellen bei 44,4 %.

<sup>3</sup>Bei den wissenschaftlichen Hilfskräften liegt der Frauenanteil mit 45,5 % knapp über dem Frauenanteil bei den studentischen Hilfskräften, was allerdings aufgrund der geringen absoluten Zahlen (insgesamt 11 wissenschaftliche Hilfskräfte, davon 5 Frauen) nur bedingt aussagekräftig ist.

### 4.4 Promotionen

<sup>1</sup>In der Fakultät 4 haben seit Bestehen der BTU mit Stand vom Mai 2010 46 Frauen promoviert, was einem Frauenanteil von 24,6 % entspricht. <sup>2</sup>Bei den laufenden Promotionen beträgt der Frauenanteil 20 %.

### 4.5 Habilitationen

<sup>1</sup>Seit Bestehen der BTU haben 3 Frauen mit Stand vom Januar 2010 eine Habilitation abgeschlossen. <sup>2</sup>Der Frauenanteil beträgt damit 21,4 %. <sup>3</sup>Dass gegenwärtig keine Habilitationen von Frauen laufen, kann allerdings in keiner Weise befriedigen.

### 4.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

<sup>1</sup>Mit Stand von August 2010 waren 58 promovierte Männer und 10 promovierte Frauen hauptberuflich in der Fakultät 4 beschäftigt. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 14,7 %.

### 4.7 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\*

<sup>1</sup>Im August 2010 gab es insgesamt 35 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\* in der Fakultät 4, davon 3 Frauen. <sup>2</sup>Das entspricht einem Frauenanteil von 8,6 %.

<sup>3</sup>Von diesen drei Frauen ist eine Professorin verbeamtet, eine Professorin hat ein Angestelltenverhältnis, und eine Frau hat eine Honorarprofessur.

### 4.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Im August 2010 betrug der Frauenanteil im akademischen Mittelbau der Fakultät 4 insgesamt 27,4 %. <sup>2</sup>Lediglich 18,2 % der unbefristeten Stellen im akademischen Mittelbau waren mit Frauen besetzt. <sup>3</sup>Bei den befristeten akademischen Mittelbaustellen beträgt der Frauenanteil 28,2 %. <sup>4</sup>Diese Diskrepanz zwischen unbefristeten und befristeten Stellen fällt auf Institutsebene noch deutlicher aus. <sup>5</sup>In zwei der vier Institute gibt es im akademischen Mittelbau überhaupt keine Frauen mit einer unbefristeten Stelle. <sup>6</sup>Lediglich im Institut für Boden, Wasser, Luft stellt sich ein Frauenanteil von 20,0 % bei den unbefristeten Stellen dar. <sup>7</sup>Ansonsten fällt auf Institutsebene der Frauenanteil selbst bei den befristeten Mittelbaustellen überwiegend gering aus – 8,3 % im Institut für Umweltmanagement, 22,2 % im Institut für Verfahrenstechnik, 32,2 % im Institut für Boden, Wasser, Luft und 36,4 % im Institut für Umwelttechnik.

<sup>8</sup>Ein überproportional hoher Frauenanteil bei den befristeten Mittelbaustellen ist am Lehrstuhl „Thermodynamik und Thermische Verfahrenstechnik“ (62,5 %) und im Dekanat (60,0 %) zu verzeichnen. <sup>9</sup>Hohe Frauenanteile gibt es beim befristeten akademischen Personal auch an den Lehrstühlen „Abfallwirtschaft“ (50,0 %) „Gewässerschutz“ (45,5 %) und „Hydrologie und Wasserwirtschaft“ (42,9 %).

<sup>10</sup>An 8 von 9 Lehrstühlen der Fakultät 4, an denen männliche akademische Mitarbeiter mit einem unbefristeten Arbeitsvertrag beschäftigt sind gibt es keine einzige akademische Mitarbeiterin in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis.

### 4.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Die geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungspersonals und des technischen Personals der Fakultät 4 sagt aus, dass Frauen in diesem Bereich insgesamt nicht unterrepräsentiert sind. <sup>2</sup>Im August 2010 beträgt der Frauenanteil 56,8 %. <sup>3</sup>In der Vergütung spiegelt sich dieser hohe Frauenanteil allerdings nicht in allen Strukturbereichen adäquat wider.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst sind eine Frau und ein Mann beschäftigt. <sup>5</sup>Der sich daraus ergebende Frauenanteil von 50 % ist allerdings nicht repräsentativ, weil er sich auf lediglich zwei Personen bezieht.

<sup>6</sup>Im gehobenen Dienst beträgt der Frauenanteil insgesamt 35,0 %. <sup>7</sup>Dieser Durchschnittswert schlüsselt sich folgendermaßen auf: Institut für Umweltmanagement 0 %, Institut für Umwelttechnik 25 %, Institut für Verfahrenstechnik 25 %, Institut für Boden, Luft, Wasser 44,4 %, Zentrales Analytisches Labor 50,0 %. <sup>8</sup>Auch diese Zahlen sind nur bedingt aussagekräftig, da sie sich überwiegend auf jeweils nur wenige Personen beziehen.

<sup>9</sup>Mit 65,4 % ist der Frauenteil im mittleren Dienst am höchsten, was darauf zurückzuführen ist, dass diese Vergütungsgruppen insbesondere für „frauentypische“ Tätigkeiten zur Anwendung kommen. <sup>10</sup>Mit Ausnahme der Fakultätswerkstatt, in der lediglich ein männlicher Mitarbeiter im mittleren Dienst beschäftigt ist, werden im Dekanat, in den vier Instituten und im Zentralen Analytischen Labor Frauenanteile von 50 % (Institut für Verfahrenstechnik) bis 100 % (Dekanat, Zentrales Analytisches Labor) erreicht.

<sup>11</sup>Etwas geringer fallen die Frauenanteile für das Verwaltungspersonal und das technische Personal sowohl insgesamt als auch in den einzelnen Diensten aus, wenn die Vollzeitäquivalente betrachtet werden, was die Schlussfolgerung zulässt, dass hier mehr Frauen als Männer in Teilzeitbeschäftigung tätig sind.

<sup>12</sup>Die überwiegende Mehrheit der in Teilzeit beschäftigten Frauen hat de facto eine Vollzeitstelle, d. h. diese Frauen arbeiten an zwei oder mehr Lehrstühlen.

## 5. Zielvorgaben

<sup>1</sup>Die nachstehenden Zielvorgaben sollen in einem Zeitraum von vier Jahren nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie erreicht werden.

<sup>2</sup>Wenn die Ziele nicht erreicht werden, ist dies zu begründen. <sup>3</sup>Dem Dekanat und der Gleichstellungsbeauftragten obliegt es, die eingeleiteten Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und ggf. neue, besser geeignete Maßnahmen zu implementieren.

### 5.1 Studierende

<sup>1</sup>Einen paritätischen Frauenanteil in allen Studiengängen der Fakultät 4 anzustreben, erscheint angesichts der Bestandsaufnahme wenig realistisch.

<sup>2</sup>Zielvorgabe ist, die hohen Frauenanteile in den Studiengängen „Verfahrenstechnik – Pro-

zess- und Anlagentechnik“ (50 %), „Environmental and Resource Management“ (46,7 %), „Nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien“ (44,4 %), „Umweltingenieurwesen“ (44,2 %) und „Landnutzung und Wasserbewirtschaftung“ (44,0 %) mindestens zu halten.

<sup>3</sup>In den Studiengängen „Technologie biogener Rohstoffe“ (34,7 %), „Euro Hydro-Informatics and Water Management“ (30,8 %), „Wirtschaftsrecht für Technologieunternehmen“ (26,3 %) und „Process Engineering and Plant Design“ (25,0 %) sollen Steigerungen um jeweils 3 % erreicht werden.

<sup>4</sup>Der Frauenanteil in den Studiengängen „Environmental Technology“ (14,3 %), „Verfahrenstechnik“ (17,1 %) und „Umweltingenieurwesen und Verfahrenstechnik“ (17,2 %) soll um jeweils 5 % gesteigert werden.

### 5.2 Absolventinnen und Absolventen

Um den anzustrebenden Frauenanteil bei den Studierenden zu erreichen, ist lediglich eine geringfügige Steigerung von 38,1 % auf 40,1 % erforderlich.

### 5.3 Studentische und wissenschaftliche Hilfskräfte

<sup>1</sup>Da die erste und damit sehr wichtige universitäre Berufserfahrung als Hilfskraft beiden Geschlechtern gleichermaßen zugänglich gemacht werden muss, sollen die hohen Frauenanteile bei den studentischen Hilfskräften (45,1 %) und den wissenschaftlichen Hilfskräften (45,5 %) mindestens gehalten werden.

<sup>2</sup>Das gilt insbesondere für die Hilfskräfte, die aus Drittmitteln finanziert werden (44,4 % bzw. 62,5 %).

### 5.4 Promotionen

<sup>1</sup>Im kommenden Vierjahreszeitraum (vier Jahre nach Inkrafttreten der Frauenförderrichtlinie) soll der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Promotionen auf 32 % gesteigert werden. <sup>2</sup>Das ist erreichbar, wenn die derzeit laufenden drei Promotionen von Frauen erfolgreich abgeschlossen werden.

<sup>3</sup>Perspektivisch soll hier ein Anteil erreicht werden, der dem Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen entspricht (derzeit 38,1 %).

## 5.5 Habilitationen

<sup>1</sup>Bei den abgeschlossenen Habilitationen soll ein Frauenanteil von 33 % erreicht werden.

<sup>2</sup>Das ist möglich, wenn die derzeit laufende Habilitation erfolgreich abgeschlossen wird.

<sup>3</sup>Auf lange Sicht soll der Frauenanteil bei den abgeschlossenen Habilitationen mindestens dem der abgeschlossenen Promotionen entsprechen.

## 5.6 Hauptberuflich beschäftigte Promovierte

<sup>1</sup>Der Frauenanteil bei den hauptberuflich beschäftigten Promovierten soll von derzeit 14,7 % (10 Frauen, 58 Männer) auf 17 % gesteigert werden. <sup>2</sup>Diese Vorgabe wird erreicht, wenn zwei hauptberuflich beschäftigte Frauen erfolgreich promovieren bzw. zwei promovierte Frauen zusätzlich hauptberuflich beschäftigt werden, und wenn sich die Anzahl der hauptberuflich beschäftigten promovierten Männer nicht verändert.

<sup>3</sup>Der perspektivisch zu erreichende Frauenanteil bei den hauptberuflich beschäftigten Promovierten soll dem Frauenanteil bei den Absolventinnen und Absolventen entsprechen (derzeit 38,1 %).

## 5.7 Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer\*

<sup>1</sup>Der Frauenanteil an den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\* soll von derzeit 8,6 % auf mindestens 11 % gesteigert werden.

<sup>2</sup>Dazu soll die Neuberufung einer Professorin an einen Lehrstuhl der Fakultät 4 erfolgen.

<sup>3</sup>Langfristig soll eine Steigerung des Frauenanteils an den Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern\* erreicht werden, die einem Mischfaktor aus den Promotionen und den Habilitationen entspricht (derzeit 23 %).

## 5.8 Akademische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

<sup>1</sup>Die Zielvorgabe für den Frauenanteil beim akademischen Mittelbau liegt bei 30 % (Mittelwert für befristetes und unbefristetes Personal).

<sup>2</sup>Perspektivisch soll ein Anteil erreicht werden, der dem Frauenanteil bei den Studierenden entspricht (derzeit 40,1 %).

<sup>3</sup>Da die Beschäftigung von unbefristeten akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kaum kalkulierbar ist, erfolgt hierfür keine ex-

plizite Vorgabe. <sup>4</sup>Dennoch sollen bei möglichen Abschlüssen von unbefristeten Arbeitsverträgen akademische Mitarbeiterinnen bei gleichwertiger Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung den Vorzug vor männlichen Kollegen bzw. Mitbewerbern bekommen.

## 5.9 Verwaltungspersonal und technisches Personal

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen im gehobenen Dienst und im höheren Dienst ist verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen bei Personalentscheidungen berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Das betrifft die Bereiche, in denen sie unterrepräsentiert sind (Institut für Umwelttechnik; Institut für Verfahrenstechnik; Institut für Boden, Wasser, Luft; Zentrales Analytisches Labor).

<sup>3</sup>Anzustreben ist ein Frauenanteil von mindestens 40 % im gehobenen Dienst insgesamt.

<sup>4</sup>Im höheren Dienst soll der paritätische Frauenanteil mindestens gehalten werden.

## 6. Maßnahmen zur Frauenförderung in der Fakultät 4

<sup>1</sup>Bei Nachbesetzungen bzw. Neubesetzungen von Stellen in Bereichen der Fakultät 4, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, ist grundsätzlich verstärkt dafür Sorge zu tragen, dass Frauen insbesondere bei Personalentscheidungen im gehobenen und höheren Dienst berücksichtigt werden. <sup>2</sup>Werden diese Stellen nicht mit Frauen besetzt, ist dies im Rahmen der Auswahlentscheidung gegenüber dem Dekan und der Gleichstellungsbeauftragten eingehend zu begründen.

### 6.1 Stellenausschreibungen und Stellenbesetzungen

<sup>1</sup>Bei Stellenbesetzungen und Stellenausschreibungen sind die im Brandenburgischen Hochschulgesetz (BbgHG) und in der Frauenförderrichtlinie der BTU Cottbus genannten Grundsätze zu berücksichtigen.

<sup>2</sup>Insbesondere ist zu beachten, dass mindestens ebenso viele Frauen wie Männer zu Vorstellungsgesprächen einzuladen sind, wenn sie die geforderte Qualifikation für die Besetzung der jeweiligen Stelle erfüllen; diese Regelung betrifft die Bereiche, in denen Frauen unterrepräsentiert sind.



## 6.2 Förderung von Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich

Mitarbeiterinnen in der Technik und im Verwaltungsbereich werden u. a. durch die folgenden Maßnahmen unterstützt:

- frühzeitige Information über Qualifikationsprofile von Stellen und Qualifikationsmöglichkeiten zur Erhöhung der Karrierechancen,
- Motivation zur Teilnahme an Fortbildungsmaßnahmen.

## 6.3 Förderung von Studentinnen

<sup>1</sup>Bei der Vergabe von Hilfskraftstellen ist weiterhin darauf zu achten, dass der Anteil der weiblichen Hilfskräfte mindestens ihrem jeweiligen Anteil an den Studierenden entspricht.

<sup>2</sup>Diese Stellen sollten grundsätzlich ausgeschrieben werden, z. B. fakultätsintern durch Aushang oder über E-Mails.

<sup>3</sup>Mutterschutzfristen und Erziehungszeiten werden bei der Studiendauer und bei den Prüfungsverfahren berücksichtigt. <sup>4</sup>Hierbei ist der im BbgHG und in den Rahmenstudien- und -prüfungsordnungen geregelte Nachteilsausgleich anzuwenden.

## 6.4 Förderung von Wissenschaftlerinnen

<sup>1</sup>Die Fakultät unterstützt die Umsetzung der gesetzlichen Richtlinien zur Förderung von Wissenschaftlerinnen. <sup>2</sup>Darüber hinaus

- strebt die Fakultät an, Frauen zu Vorträgen und Kolloquien in gleichem Umfang einzuladen wie Männer;
- unterstützt die Fakultät Frauen bei der Bewerbung um Stipendien (z. B. Auslands- und Habilitationsstipendien);
- wirken die zuständigen Kommissionen darauf hin, dass – bei entsprechender Qualifikation – der Anteil der Stipendiatinnen ihren Anteil an den Bewerbungen nicht unterschreitet;
- unterstützt die Fakultät besonders Frauen bei der Wahrnehmung ihres Anspruches auf Fort- und Weiterbildung;
- unterstützt die Fakultät Maßnahmen zum Erwerb von *soft skills*.

<sup>3</sup>Angesichts der zumeist deutlich geringeren Bewerbungen von Frauen auf akademische

Stellen sollen Frauen gezielt angesprochen werden.

<sup>4</sup>Zur Förderung von Promovendinnen sollen folgende Maßnahmen realisiert bzw. fortgeführt werden:

- direkte Ansprache von Frauen am Übergang vom Studienabschluss zur Promotion,
- Motivation von geeigneten Studentinnen zur Promotion,
- Bekanntmachung der Voraussetzungen und Ziele einer Promotion (Wissenschaftslaufbahn),
- Gewährleistung eines geregelten und regelmäßigen Angebotes bei der Betreuung von Abschlussarbeiten und Promotionen,
- Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen während familienbedingter Beurlaubungszeiten, z. B. durch die Möglichkeit, an Forschungskolloquien teilzunehmen sowie nach ihrem Wiedereinstieg durch gezielte Betreuung unterstützt zu werden.

<sup>5</sup>Zur Erhöhung des Frauenanteils bei den Habilitationen sollen geeignete Wissenschaftlerinnen durch die Fakultät angesprochen werden.

<sup>6</sup>Kandidatinnen, die habilitieren wollen oder sich schon habilitiert haben, sollen nach Maßgabe des Haushaltes und in angemessenem Umfang unterstützt werden, um ihre individuelle wissenschaftliche Tätigkeit und Weiterqualifizierung zu fördern, um beispielsweise an Konferenzen teilzunehmen oder studentische Hilfskräfte einzustellen, insbesondere wenn dies auf Grund von Schwangerschaft und Familienbetreuung nicht im Rahmen der üblichen Tätigkeiten vorangetrieben werden kann.

## 6.5 Maßnahmen zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen\*

<sup>1</sup>Bei Unterrepräsentation von Frauen können zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen und Hochschullehrerinnen\* auch fachspezifische Datenbanken abgefragt werden. <sup>2</sup>Zusätzlich können bei Fachorganisationen entsprechende Informationen eingeholt werden. <sup>3</sup>Durch die Verbesserung der Situation der Habilitandinnen will die Fakultät dazu beitragen, dass sich mehr qualifizierte Frauen auf ausgeschriebene Professuren bewerben können.

## **7. Maßnahmen bei der Übertragung höherwertiger Tätigkeiten und zur Förderung weiblicher Nachwuchskräfte**

Alle Vorgesetzten in sämtlichen Bereichen der Fakultät 4 sind aufgefordert, Frauen zu motivieren, sich bei entsprechender Qualifikation verstärkt um höherwertige Stellen zu bewerben, und diese Frauen dabei zu unterstützen.

## **8. Maßnahmen im Zusammenhang mit Fort- und Weiterbildung**

<sup>1</sup>Die Fakultät fördert im Rahmen ihrer Möglichkeiten in gleichem Maße die Fortbildung von Frauen und Männern. <sup>2</sup>Den Mitgliedern aller Statusgruppen wird Gelegenheit zur Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen gegeben. <sup>3</sup>Die jeweiligen Dienstvorgesetzten motivieren die Kolleginnen und Kollegen zur Teilnahme an fachspezifischen Fortbildungsveranstaltungen. <sup>4</sup>Bei begrenzten Ressourcen wird im Bedarfsfall der Weiterbildung von Mitarbeiterinnen, insbesondere nach der Rückkehr aus der Elternzeit, Priorität eingeräumt.

<sup>5</sup>Qualifizierungsmaßnahmen sollen auch in einer solchen Form angeboten werden, dass familiäre Gründe oder eine Teilzeitbeschäftigung der Teilnahme nicht entgegenstehen.

<sup>6</sup>Die Lehrenden werden zur Weiterbildung auf dem Gebiet der Didaktik und insbesondere der geschlechterspezifischen Didaktik ermuntert. Geschlechterspezifische Lehrinhalte sollen in den Lehrstoff mit einfließen.

<sup>7</sup>In Absprache mit der Gleichstellungsbeauftragten werden Themen der Frauenförderung und Frauendiskriminierung in die Aus- und Fortbildungsprogramme aufgenommen, insbesondere bei den Schulungen im Hochschulmanagement und bei der Landesakademie für öffentliche Verwaltung, und sollen insbesondere Bestandteil von Aus- und Fortbildungsveranstaltungen für Führungs- und Leitungskräfte werden.

## **9. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Ermöglichung und Förderung von Teilzeitarbeit sowie neuer Formen der Arbeitsgestaltung**

<sup>1</sup>Die Dienststelle legt besonderes Gewicht auf die Förderung von Teilzeitbeschäftigungen,

auch für männliche Bedienstete, sofern dies von den Bediensteten gewünscht wird. <sup>2</sup>Hierbei sollen unter Berücksichtigung der Funktionsfähigkeit der jeweiligen Bereiche möglichst alle Formen von Teilzeitbeschäftigung ausgeschöpft werden.

<sup>3</sup>Teilzeitarbeit darf sich auf das berufliche Fortkommen in keiner Weise nachteilig auswirken.

<sup>4</sup>Dies gilt insbesondere für die Teilnahme an Aus- und Fortbildungsveranstaltungen im Hinblick auf die weitere berufliche Qualifizierung von Frauen.

<sup>5</sup>Als neue Formen der Arbeitsgestaltung sollen das mobile Arbeiten und die Tele-Arbeit ausgebaut werden. <sup>6</sup>Dazu wird zeitnah eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen.

## **10. Maßnahmen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Familie mit Studium, Beruf und Karriere**

<sup>1</sup>Lehrveranstaltungen mit Präsenzpflcht werden grundsätzlich in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr gehalten. <sup>2</sup>In begründeten Fällen wird für Studierende, die für die Pflege bzw. Betreuung von Kindern oder Angehörigen verantwortlich sind, eine flexible Regelung sichergestellt.

<sup>3</sup>Die Studien- und Prüfungsordnungen sind so zu gestalten, dass Schwangerschaft, Elternzeit sowie die Wahrnehmung familiärer Betreuung keine rechtlichen Nachteile hinsichtlich Verlauf und Abschluss des Studiums nach sich ziehen.

<sup>4</sup>Gegebenenfalls werden Abweichungen vom Regelstudienplan für Studierende mit Familienaufgaben ermöglicht.

<sup>5</sup>Die Fakultät beachtet den Grundsatz, Sitzungen und wissenschaftliche Veranstaltungen in der Zeit von 09:00 bis 17:00 Uhr durchzuführen.

<sup>6</sup>In begründeten Fällen, z. B. bei der Betreuung kranker Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, kann die Tätigkeit befristet auch von Zuhause aus geleistet werden, sofern dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

<sup>7</sup>Männliche Beschäftigte sind über die Möglichkeiten der Beurlaubung im Rahmen der Elternzeit zu informieren und dazu zu ermuntern, diese in Anspruch zu nehmen.

<sup>8</sup>Familienbedingt beurlaubte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden während ihrer Beurlau-

bung in geeigneter Weise über Fortbildungsangebote, relevante Hausmitteilungen, Verfügungen und insbesondere über Stellenausschreibungen informiert, wenn sie dieses wünschen.

<sup>9</sup>Spätestens drei Monate vor dem Wiedereinstieg wird unter Moderation durch das Referat Personalangelegenheiten mit den familienbedingt Beurlaubten ein Personalgespräch über deren Rückkehr in das Berufsleben geführt.

<sup>10</sup>Vertretungen für familienbedingt Beurlaubte sind im Rahmen der Möglichkeiten vorrangig zu gewähren.

### **11. Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates**

<sup>1</sup>Die Rechte und Pflichten der Gleichstellungsbeauftragten und des Gesamtpersonalrates werden durch den Frauenförderplan nicht berührt.

<sup>2</sup>Die Umsetzung des Frauenförderplanes ist im Abstand von zwei Jahren unter der Federführung des Dekanates der Fakultät 4 mit der Gleichstellungsbeauftragten zu erörtern.

### **12. Mobbing, Diskriminierung**

<sup>1</sup>Die Aufgabe der Vorgesetzten ist es, in allen Arbeitsbereichen eine Atmosphäre herzustellen beziehungsweise zu sichern, in der jegliche Form von Mobbing und Diskriminierung unterbunden wird und den Betroffenen sofortige Hilfe und Unterstützung zuteil werden kann.

<sup>2</sup>Im Rahmen des Projektes „Gesundheitsmanagement“ stehen den Bediensteten in schwierigen Situationen (z. B. Mobbing, Burn-out-Syndrom) zudem psychologische Beratungsangebote des Arbeitsmedizinischen Dienstes zur Verfügung.

### **13. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch**

<sup>1</sup>Der Gleichstellung von Frauen und Männern ist sprachlich durch die verwendeten Formulierungen Rechnung zu tragen. <sup>2</sup>Es sind die weibliche und die männliche Sprachform oder geschlechtsneutrale Personenbezeichnungen zu verwenden. <sup>3</sup>Die diesbezügliche Amtssprache im Schriftsatz ist in einer durchgehend einheitlichen Form zu verwenden.

<sup>4</sup>Die Mitglieder der Fakultät werden aufgefordert, im alltäglichen Sprachgebrauch geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder sowohl die weibliche als auch die männliche Form zu verwenden.

### **14. Haushalts- und Verteilungsvorbehalt**

Maßnahmen, die zusätzlichen finanziellen Aufwand erzeugen, stehen unter Haushalts- und Verteilungsvorbehalt.

### **15. Veröffentlichung und Geltungsdauer**

Dieser Frauenförderplan tritt am Tage nach der Veröffentlichung im Amtsblatt der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus in Kraft und hat eine Geltungsdauer von vier Jahren.

\* Als „Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer“ im Sinne der Nrn. 4.7 und 5.7 gelten hauptberufliche Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Professorinnen und Professoren, Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren, Professorenstellenvertreterinnen und Professorenstellenvertreter), Gastprofessorinnen und Gastprofessoren sowie nebenberufliche und außerplanmäßige Professorinnen und Professoren und Honorarprofessorinnen und Honorarprofessoren.

**Tabelle 1: Geschlechtsspezifische Statistik – Studierende, Absolventinnen und Absolventen, hauptberuflich beschäftigte Promovierte, Promotionen, Habilitationen, Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer in der Fakultät 4 der BTU Cottbus**

	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Studierende insgesamt (Stand Juli 2010), davon</b>	<b>621</b>	<b>416</b>	<b>40,1</b>
- Energieträger aus Biomasse und Abfällen	5	0	0
- Environmental and Resource Management	154	135	46,7
- Environmental Technology	6	1	14,3
- Euro Hydro-Informatics and Water Management	9	4	30,8
- Landnutzung und Wasserbewirtschaftung	126	99	44,0
- Nachwachsende Rohstoffe und erneuerbare Energien	5	4	44,4
- Process Engineering and Plant Design	15	5	25,0
- Technologie Biogener Rohstoffe	32	17	34,7
- Umweltingenieurwesen	155	123	44,2
- Umweltingenieurwesen und Verfahrenstechnik	24	5	17,2
- Verfahrenstechnik	73	15	17,1
- Verfahrenstechnik – Prozess- und Anlagentechnik	3	3	50,0
- Wirtschaftsrecht für Technologieunternehmen	14	5	26,3
<b>Absolventinnen und Absolventen insgesamt im Prüfungsjahr 2010 (Stand 30.09.2010), davon</b>	<b>78</b>	<b>48</b>	<b>38,1</b>
- Diplom	18	11	37,9
- Bachelor	25	16	39,9
- Master	35	21	37,5
<b>studentische Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>28</b>	<b>23</b>	<b>45,1</b>
- Drittmittel	25	20	44,4
- Haushaltsmittel	3	3	50,0
<b>studentische Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>6,33</b>	<b>5,33</b>	<b>45,7</b>
- Drittmittel	5,78	4,73	45,0
- Haushaltsmittel	0,55	0,60	52,2
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Personen) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>45,5</b>
- Drittmittel	3	5	62,5
- Haushaltsmittel	3	0	0
<b>wissenschaftliche Hilfskräfte (Vollzeitäquivalente) insgesamt (August 2010), davon:</b>	<b>1,88</b>	<b>1,34</b>	<b>41,6</b>
- Drittmittel	0,95	1,34	58,5
- Haushaltsmittel	0,93	0	0

	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Personen), Stand August 2010</b>	<b>58</b>	<b>10</b>	<b>14,7</b>
<b>Hauptberuflich beschäftigte Promovierte (Vollzeitäquivalente) , Stand August 2010</b>	<b>53,80</b>	<b>8,75</b>	<b>14,0</b>
<b>Promotionen</b>			
- laufende Promotionen	12	3	20
- abgeschlossene Promotionen (seit Bestehen der BTU, Stand Mai 2010)	141	46	24,6
<b>Habilitationen</b>			
- laufende Habilitationen	1	0	0
- abgeschlossene Habilitationen (seit Bestehen der BTU, Stand Januar 2010)	11	3	21,4
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer insgesamt (Personen), Stand: August 2010</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>8,6</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	0	0	-
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	1	0	0
- wiss. Beamt. Prof.	15	1	6,3
- Prof. im Angestelltenverh.	2	1	33,3
- Gastprofessuren	5	0	0
- Professorenstellenvertretungen	2	0	0
- Honorarprofessuren	7	1	12,5
<b>Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010</b>	<b>23,25</b>	<b>2,05</b>	<b>8,1</b>
- Juniorprofessuren (Angest. HH)	0	0	-
- Juniorprofessuren (Beamt. HH)	1,00	0	0
- wiss. Beamt. Prof.	15,00	1,00	6,3
- Prof. im Angestelltenverh.	2,00	1,00	33,3
- Gastprofessuren	3,00	0	0
- Professorenstellenvertretungen	2,00	0	0
- Honorarprofessuren	0,25	0,05	16,7

**Tabelle 2a: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 4 der BTU Cottbus (Personen),**  
Stand: August 2010

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenan- teil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>60,0</b>
<b>Institut für Umweltmanagement, insgesamt</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>25,0</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>8,3</b>
- LS Allgemeine Ökologie	3	1	25,0	4	0	0
- LS Ökosysteme und Umweltinformatik	0	0	-	1	0	0
- LS für Staatsrecht, Verwaltungsrecht und Umweltrecht	Dieser Lehrstuhl gehört seit Februar 2011 zu den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten.					
- LS Sozialwissenschaftliche Umweltfragen	0	0	-	1	0	0
- LS Umweltplanung	0	0	-	5	1	16,7
<b>Institut für Boden, Wasser, Luft, insgesamt</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>20,0</b>	<b>40</b>	<b>19</b>	<b>32,2</b>
- LS Altlasten	0	1	100	4	0	0
- LS Luftchemie und Luftreinhaltung	1	0	0	4	1	20,0
- LS Gewässerschutz	1	0	0	6	5	45,5
- LS Hydrologie und Wasserwirtschaft	0	0	-	8	6	42,9
- LS Bodenschutz und Rekultivierung	1	0	0	9	5	35,7
- LS Umweltmeteorologie	1	0	0	5	0	0
- LS Umweltgeologie	0	0	-	4	2	33,3
<b>Institut für Umwelttechnik, insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>4</b>	<b>36,4</b>
- LS Abfallwirtschaft	1	0	0	3	3	50,0
- LS Wassertechnik und Siedlungswasserbau	0	0	-	3	1	25,0
- LS Biotechnologie der Wasseraufbereitung	0	0	-	1	0	0
<b>Institut für Verfahrenstechnik, insgesamt</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>28</b>	<b>8</b>	<b>22,2</b>
- LS Mechanische Verfahrenstechnik	0	0	-	7	0	0
- LS Prozesssystemtechnik	0	0	-	3	0	0
- LS Thermodynamik und Thermische Verfahrenstechnik	0	0	-	3	5	
- LS Anlagen- und Sicherheitstechnik	1	0	0	1	0	0
- LS Aufbereitungstechnik	0	0	0	8	2	20,0
- LS Chemische Reaktionstechnik	0	0	0	4	1	20,0
- Juniorprofessur Veredlung biogener Rohstoffe	0	0	-	2	0	0
<b>Zentrales Analytisches Labor</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fakultät 4 insgesamt</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>18,2</b>	<b>89</b>	<b>35</b>	<b>28,2</b>

**Tabelle 2b: Geschlechtsspezifische Statistik der akademischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA) in der Fakultät 4 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente), Stand: August 2010**

	Unbefristete akademische MA			Befristete akademische MA		
	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %	Männer, absolut	Frauen, absolut	Frauenanteil, %
<b>Dekanat</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1,50</b>	<b>1,50</b>	<b>50,0</b>
<b>Institut für Umweltmanagement, insgesamt</b>	<b>2,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8,00</b>	<b>0,50</b>	<b>5,9</b>
- LS Allgemeine Ökologie	2,00	0	0	3,00	0	0
- LS Ökosysteme und Umweltinformatik	0	0	-	1,00	0	0
- LS für Staatsrecht, Verwaltungsrecht und Umweltrecht	Dieser Lehrstuhl gehört seit Februar 2011 zu den zentralen wissenschaftlichen Einrichtungen und Betriebseinheiten.					
- LS Sozialwissenschaftliche Umweltfragen	0	0	-	1,00	0	0
- LS Umweltplanung	0	0	-	3,00	0,50	
<b>Institut für Boden, Wasser, Luft, insgesamt</b>	<b>3,00</b>	<b>1,00</b>	<b>20,0</b>	<b>27,05</b>	<b>12,00</b>	<b>30,7</b>
- LS Altlasten	0	1,00	100	4,00	0	0
- LS Luftchemie und Luftreinhaltung	0	0	-	3,00	1,00	25,0
- LS Gewässerschutz	1,00	0	0	4,00	2,75	40,7
- LS Hydrologie und Wasserwirtschaft	0	0	-	3,70	3,25	46,8
- LS Bodenschutz und Rekultivierung	1,00	0	0	4,65	3,50	42,9
- LS Umweltmeteorologie	1,00	0	0	4,20	0	0
- LS Umweltgeologie	0	0	-	3,50	1,50	30,0
<b>Institut für Umwelttechnik, insgesamt</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5,50</b>	<b>2,75</b>	<b>33,3</b>
- LS Abfallwirtschaft	1,00	0	0	2,00	2,00	50,0
- LS Wassertechnik und Siedlungswasserbau	0	0	-	2,50	0,75	23,1
- LS Biotechnologie der Wasseraufbereitung	0	0	-	1,00	0	0
<b>Institut für Verfahrenstechnik, insgesamt</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>16,00</b>	<b>4,28</b>	<b>21,1</b>
- LS Mechanische Verfahrenstechnik	0	0	-	4,50	0	0
- LS Prozesssystemtechnik	0	0	-	1,50	0	0
- LS Thermodynamik und Thermische Verfahrenstechnik	0	0	-	2,00	2,28	53,3
- LS Anlagen- und Sicherheitstechnik	1,00	0	0	0,50	0	0
- LS Aufbereitungstechnik	0	0	-	4,50	1,00	18,2
- LS Chemische Reaktionstechnik	0	0	-	2,00	1,00	33,3
- Juniorprofessur Veredlung biogener Rohstoffe	0	0	-	1,00	0	0
<b>Zentrales Analytisches Labor</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>-</b>	<b>1,00</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
<b>Fakultät 4 insgesamt</b>	<b>7,00</b>	<b>1,00</b>	<b>12,5</b>	<b>59,05</b>	<b>21,03</b>	<b>26,3</b>

**Tabelle 3a: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 4 der BTU Cottbus (Personen),**  
Stand: August 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
Dekanat der Fakultät 4	0	0	-	0	2	100	0	0	-	0	1	100	0	3	100
Institut für Umwelt- management	0	0	-	1	6	85,7	1	0	0	0	0	-	2	6	75
Institut für Boden, Was- ser, Luft	0	0	-	8	10	55,6	5	4	44,4	0	0	-	13	14	51,9
Institut für Umwelt- technik	0	0	-	2	8	80,0	3	1	25,0	0	0	-	5	9	64,3
Institut für Verfahrens- technik	0	0	-	6	6	50,0	3	1	25,0	0	0	-	9	7	43,8
Zentrales Analytisches Labor	0	0	-	0	2	100	1	1	50,0	1	0	0	2	3	60,0
Fakultätswerkstatt der Fakultät 4	0	0	-	1	0	0	0	0	-	0	0	-	1	0	0
gesamt	0	0	-	18	34	65,4	13	7	35,0	1	1	50,0	32	42	56,8



**Tabelle 3b: Geschlechtsspezifische Statistik des Verwaltungs- und technischen Personals in der Fakultät 4 der BTU Cottbus (Vollzeitäquivalente),**  
Stand: August 2010

	einfacher Dienst			mittlerer Dienst			gehobener Dienst			höherer Dienst			insgesamt		
	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %	Männer absolut	Frauen absolut	Frauen %
<b>Dekanat der Fakultät 2</b>	0	0	-	0	1,50	100	0	0	-	0	1,00	100	0	2,50	100
<b>Grundlagen des Planens und Bauens</b>	0,50	0	0	3,00	6,50	68,4	1,75	0	0	0	0	-	5,25	6,50	55,3
<b>Architektur</b>	0	0	-	1,00	4,88	83,0	0,50	1,00	66,7	0	0	-	1,50	5,88	79,7
<b>Bauingenieurwesen</b>	0	0	-	2,00	8,00	80,0	6,50	1,00	86,7	0	0	-	8,50	9,00	51,4
<b>Stadttebau</b>	0	0	-	0	3,45	100	1,25	0	0	0	0	-	1,25	3,45	73,4
<b>Geschichte und Theorie</b>	0	0	-	1,00	4,50	81,8	1,17	0	0	0	0	-	2,17	4,50	67,5
<b>Forschungs- und Materialprüfanstalt</b>	0	0	-	1,00	4,75	82,6	2,00	1,94	49,2	2,00	0	0	5,00	6,69	57,2
<b>gesamt</b>	0,50	0	0	8,00	33,58	80,8	13,17	3,94	23,0	2,00	1,00	33,3	23,67	38,52	61,9